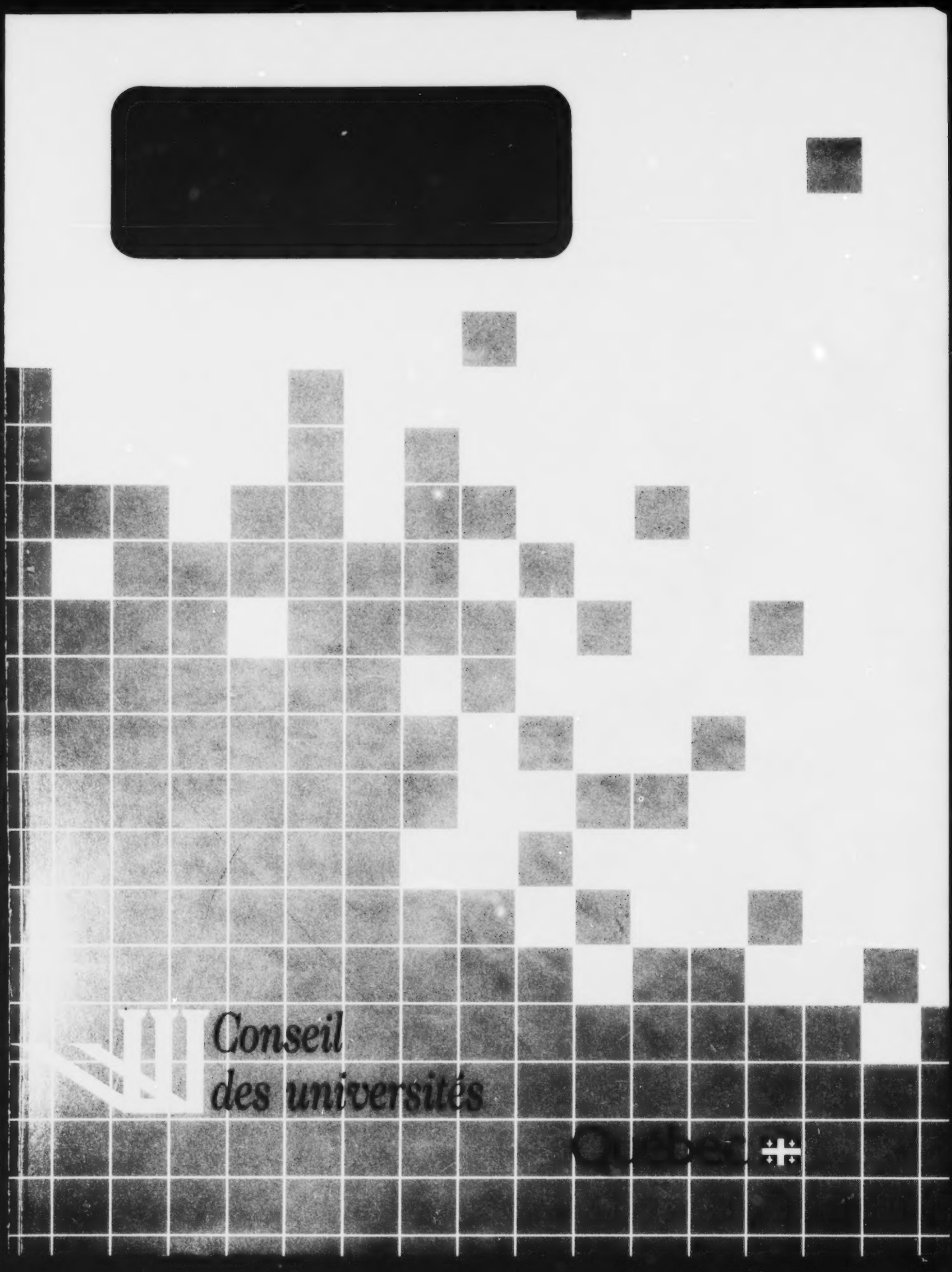

Conseil
des universités
Québec

LES CHARGÉS DE COURS DANS LES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES

Avis au ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science
Code : 2310-0145

Conseil des universités

Avis no 89.7
Septembre 1989

CONSEIL DES UNIVERSITÉS

2700, boulevard Laurier
Tour Frontenac, 8e étage
Sainte-Foy, (Québec), G1V 2L8

Téléphone : (418) 646-5821

Gouvernement du Québec

Dépôt légal : quatrième trimestre 1989
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

ISSN : 0709-3985
ISBN : 2-550-20236-8

90-01192/

TABLE DES MATIÈRES

Page

Liste des tableaux v

Liste des graphiques vii

Liste des annexes ix

INTRODUCTION 3

CHAPITRE 1.
LA PLACE DES CHARGÉS DE COURS DANS L'ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE AU QUÉBEC 7

1.1. LES CHARGÉS DE COURS : CONCEPTS ET RÉALITÉS .. 11

1.2. LE PERSONNEL CHARGÉ DE COURS DANS LES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES 13

1.2.1. La répartition des effectifs chargés de cours 14
1.2.2. La concentration du personnel chargé de cours selon les secteurs 17
1.2.3. L'analyse détaillée par établissement et par secteur 21

1.3. LA PART DE L'ENSEIGNEMENT ASSURÉE PAR LES CHARGÉS DE COURS 25

1.3.1. La proportion d'enseignement selon les établissements .. 25
1.3.2. La proportion d'enseignement par secteur disciplinaire .. 28
1.3.3. Les caractéristiques de la clientèle et la présence des chargés de cours 35

Conclusion 42

CHAPITRE 2.
LE PROFIL SOCIO-PROFESSIONNEL DES CHARGÉS DE COURS 43

2.1. LES DIVERS TYPES DE CHARGÉS DE COURS UNIVERSITAIRES 47

2.2. LES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DES CHARGÉS DE COURS À L'AUTOMNE 1988 51

2.2.1. La répartition des répondants selon le sexe 51
2.2.2. L'âge des chargés de cours et leur situation civile 52
2.2.3. Le niveau de formation des chargés de cours 53

2.3. LES CARACTÉRISTIQUES PROFESSIONNELLES DES CHARGÉS DE COURS 59

2.3.1. La situation socio-professionnelle des chargés de cours 59
2.3.2. Les chargés de cours qui ont un emploi régulier à temps complet 61
2.3.3. Les chargés de cours qui n'ont pas d'emploi régulier à temps complet 62
2.3.4. L'expérience de travail des chargés de cours 64
2.3.5. Le niveau de revenu des chargés de cours 65
2.3.6. La rémunération pour une charge de cours 66

2.4. LES CARACTÉRISTIQUES DES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT ASSUMÉES PAR LES CHARGÉS DE COURS 69

2.4.1. Les activités d'enseignement assumées par les chargés de cours 69
2.4.2. L'estimation du nombre d'activités d'enseignement dispensées annuellement par les chargés de cours 72
2.4.3. Les caractéristiques des cours dispensés 74

Conclusion 79

CHAPITRE 3.
LA GESTION DES CHARGÉS DE COURS 83

3.1. LE PARADIGME DÉCENTRALISATION-CENTRALISATION 85

3.1.1. L'influence du volume d'effectifs à gérer dans un contexte budgétaire serré 86
3.1.2. L'influence du développement des systèmes d'information 87
3.1.3. L'influence des conventions collectives 88

3.2. LES EFFETS DE LA SYNDICALISATION SUR LES MODES DE GESTION DES CHARGÉS DE COURS 88

3.3. L'INFLUENCE DE L'ORGANISATION ET DU RÉGIME DES ÉTUDES SUR LA GESTION DES CHARGÉS DE COURS 90

3.4. LES CHARGÉS DE COURS : UN STATUT AMBIGU 92

3.5. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CHARGÉS DE COURS 95

3.5.1. La rémunération et les avantages sociaux 95
3.5.2. Les conditions de travail 96
3.5.3. Le perfectionnement 97
3.5.4. Les relations du travail 97

3.6. L'INTÉGRATION DES CHARGÉS DE COURS DANS L'ORGANISATION DE L'UNIVERSITÉ 98

3.6.1. L'encadrement professionnel 98
3.6.2. Les liens avec le corps professoral régulier et la coordination 100
3.6.3. La participation des chargés de cours aux instances décisionnelles 100

3.7. DES AMÉLIORATIONS POSSIBLES 103

Conclusion 104

CHAPITRE 4.
LES ORGANISATIONS SYNDICALES DES CHARGÉS DE COURS : LEURS ATTENTES ET LEURS DEMANDES 107

4.1. LA SYNDICALISATION DES CHARGÉS DE COURS : PERSPECTIVE HISTORIQUE ET ORGANISATION 111

4.2. LES ACQUIS DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES CHARGÉS DE COURS 117

4.2.1. La reconnaissance du syndicat et de son droit d'intervention dans la gestion universitaire 117
4.2.2. L'allocation de ressources aux chargés de cours 118
4.2.3. La participation aux décisions 118
4.2.4. Les conditions de travail et la rémunération 119

4.3. LE DISCOURS ET LES ATTENTES DES ORGANISATIONS SYNDICALES DES CHARGÉS DE COURS 123

4.3.1. L'intégration et la participation aux décisions 124
4.3.2. L'attribution des charges de cours 125
4.3.3. L'accueil, l'encadrement et la coordination 127
4.3.4. La rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail 127
4.3.5. L'organisation du travail et le statut 129

Conclusion 131

CONCLUSION GÉNÉRALE 133

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 :
Nombre de chargés de cours et de professeurs réguliers ETC à l'emploi des universités en 1987-1988 16

Tableau 2 :
Répartition du personnel chargé de cours (en pourcentage) selon l'établissement et le secteur disciplinaire (automne 1988) par rapport au total institutionnel 22

Tableau 3 :
Matrice des proportions d'enseignement (en pourcentage) effectuées par les chargés de cours par établissement et par secteur disciplinaire 31

Tableau 4 :
Évolution en pourcentage des inscriptions universitaires en équivalence temps complet au Québec, selon les cycles d'études pour les années 1975-1976 à 1985-1986 38

Tableau 5 :
Répartition en pourcentage des chargés de cours par unité d'embauche selon le niveau du diplôme le plus élevé à l'automne 1988 (% horizontaux) 55

Tableau 6 :
Typologie des chargés de cours selon le niveau de diplôme le plus récent et le plus élevé à l'automne 88 (%) 57

Tableau 7 :
Répartition en pourcentage des chargés de cours selon le secteur de leur occupation et leur situation d'emploi, Québec 1989 60

Tableau 8 :
Autres sources de revenu déclarées par les chargés de cours qui n'avaient pas d'occupation à temps complet en 1988 (%) 62

Tableau 9 :
Nombre moyen et distribution des charges de cours dispensées dans l'ensemble des établissements selon la typologie des chargés de cours à l'automne 1988 (% horizontaux) 70

Tableau 10 :
Nombre moyen et distribution des charges de cours dispensées dans l'ensemble des établissements selon la typologie des chargés de cours Année universitaire 1988-1989 (% horizontaux) 70

Tableau 11 :
Estimation du nombre de cours dispensés par l'ensemble des chargés de cours durant l'année universitaire 1988-1989 73

Tableau 12 :
Niveau des cours dispensés par les chargés de cours selon l'établissement (% horizontaux) 76

Tableau 13 :
Niveau des cours dispensés par les chargés de cours selon le secteur disciplinaire (% horizontaux) 77

Tableau 14 :
La syndicalisation des chargés de cours : accréditation, 1ère convention collective et affiliation 116

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 :
Répartition des effectifs chargés de cours par secteur disciplinaire (automne 1988) 18

Graphique 2 :
Distribution des effectifs chargés de cours et des professeurs réguliers selon le secteur disciplinaire 19

Graphique 3 :
Les trois principaux secteurs d'embauche des chargés de cours selon l'établissement 21

Graphique 4 :
Proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours selon l'établissement 26

Graphique 5 :
Proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours selon les constituantes de l'UQ 26

Graphique 6 :
Proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours selon le secteur disciplinaire 29

Graphique 7 :
Comparaison de la proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours selon le secteur disciplinaire et le type d'établissement 32

Graphique 8 :
Évolution du nombre de charges de cours 1980-1981 à 1986-1987 37

Graphique 9A :
Pourcentage de la clientèle inscrite dans les programmes courts et à temps partiel et pourcentage d'enseignement assumé par les chargés de cours selon les établissements (1987-1988) 40

Graphique 9B :
Pourcentage de la clientèle inscrite dans les programmes courts et à temps partiel et pourcentage d'enseignement assumé par les chargés de cours selon les secteurs disciplinaires (1987-1988) 41

Graphique 10 :
Typologie des chargés de cours 48

Graphique 11 :
Pourcentage des chargés de cours de sexe féminin selon l'unité d'embauche Automne 1988 52

LISTE DES ANNEXES*

Annexe I :
Remerciements

Annexe II :
Les caractéristiques démographiques et professionnelles des chargés de cours
(Résultats du sondage téléphonique auprès des chargés de cours)

Annexe III :
Les politiques de gestion des chargés de cours
(Résultats du questionnaire adressé aux administrations universitaires)

Annexe IV :
La gestion des effectifs chargés de cours dans les départements et les facultés
(Résultats des entrevues réalisées auprès des administrations intermédiaires des universités)

Annexe V :
Les organisations syndicales des chargés de cours, leurs discours et leurs demandes
(Résultats des entrevues avec les associations et organisations syndicales)

Annexe VI :
Étude des incidences de la syndicalisation des chargés de cours sur l'administration universitaire à travers l'analyse comparée de leurs conventions collectives

* Ces annexes se retrouvent dans un document séparé (*Annexes à l'avis sur Les chargés de cours dans les universités québécoises*).

Le genre masculin que l'on trouve dans ce document est utilisé sans intention de discrimination et seulement pour simplifier la présentation du texte.

INTRODUCTION

La présence de chargés de cours au sein des universités ne constitue un phénomène récent ni pour le Québec, ni pour l'Amérique du Nord. Avant que se développe un corps professoral stable et régulier, les établissements d'enseignement supérieur ont traditionnellement fonctionné avec des ressources issues du milieu et dont l'activité d'enseignement ne constituait pas la principale fonction.

En Amérique du Nord, ce n'est qu'au lendemain de la deuxième guerre mondiale que les universités se sont vraiment dotées d'un corps professoral de carrière. Le Québec s'est inscrit dans cette démarche à partir des années 60, ce qui aurait dû avoir des incidences à la baisse sur le volume du corps professoral à temps partiel. En fait, la lecture de la littérature des années 70 relative à l'enseignement supérieur démontre plutôt que le phénomène des chargés de cours n'a pas perdu de son importance avec la constitution du corps des professeurs réguliers, mais, au contraire, s'est développé dans le même sens, car il contribuait à permettre d'atteindre les objectifs de démocratisation de l'enseignement supérieur sur lesquels la plupart des sociétés développées se sont accordées ces dernières décennies.

Le processus de syndicalisation des chargés de cours et les conflits de travail qui ont opposé ces groupes d'employés aux administrations de plusieurs établissements universitaires ont procuré une certaine visibilité à cette main-d'oeuvre. Les problèmes financiers vécus par les universités ont aussi contribué à accroître cette visibilité, le phénomène des chargés de cours ayant été tour à tour invoqué comme une cause ou une conséquence du sous-financement des universités et lié aux difficultés des universités d'atteindre des objectifs de qualité et d'excellence.

C'est sur cette toile de fond que s'inscrit la préoccupation de cerner la contribution relative des chargés de cours à la réalisation des objectifs de l'enseignement universitaire. Pour être en mesure de bien situer cette contribution dans le contexte québécois, le préalable et en même temps le défi, compte tenu des difficultés d'information, sont d'établir une base de connaissance suffisante de cette main-d'oeuvre.

C'est aussi dans ce cadre que le Conseil des universités a reçu du Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science, en juin 1988, le mandat de dresser le bilan le plus exhaustif possible de la situation des chargés de cours dans l'ensemble des universités québécoises et, dans l'éventualité où des problèmes seraient relevés, d'émettre quelques suggestions sur les possibilités d'améliorer la situation.

L'objectif de ce texte est donc de présenter les résultats de l'étude effectuée par le Conseil sur la situation de ces professeurs à temps partiel qu'on appelle «chargés de cours» à l'intérieur des universités, d'évoquer les problèmes identifiés par rapport aux objectifs énoncés précédemment, mais aussi par rapport à l'examen des conditions de vie et de gestion de cette main-d'oeuvre, et de formuler quelques recommandations susceptibles d'apporter des ajustements intéressants.

Pour réaliser cette étude, le Conseil s'est assuré de respecter deux conditions qui devraient garantir la qualité des résultats. D'une part, il a tenu à s'arrimer au milieu pour étayer ses analyses sur une information concrète et sur un bon contact avec les groupes concernés par la gestion des chargés de cours, c'est-à-dire les chargés de cours eux-mêmes, leurs associations, les administrations universitaires centrales et de première ligne et la CREPUQ. D'autre part, il s'est assuré de garder un certain recul par rapport aux positions des parties, dans un contexte où certaines idéologies peuvent éventuellement s'opposer, notamment à l'occasion de négociations de contrats collectifs.

L'approche méthodologique utilisée a fait appel à des moyens variés (sondage téléphonique, questionnaire écrit, entrevues directes, consultations de groupes) pour éviter les biais et limites inhérents à chaque méthode. Le Conseil a aussi eu recours à plusieurs experts pour éclairer au maximum la réflexion sur le sujet. Ces collaborations ont été déterminantes pour la conduite du dossier. (On pourra trouver, en Annexe I du présent document, mention du nom des personnes qui ont apporté leur contribution.)

La combinaison des différentes approches utilisées dans l'étude a permis de tracer un portrait détaillé de la situation collective des chargés de cours dans les universités québécoises et des points d'amélioration souhaitables pour l'ensemble de la communauté universitaire appelée à réaliser la mission que la population québécoise a confiée spécifiquement aux universités.

Le présent document fait état des informations recueillies et analysées à travers quatre chapitres qui illustrent successivement: la place des chargés de cours dans l'enseignement universitaire québécois, les différents profils de la population des chargés de cours, la gestion des chargés de cours dans les universités et, enfin, la description des attentes des associations et syndicats de chargés de cours. Ces quatre chapitres sont suivis d'une conclusion générale qui propose une synthèse de la situation et suggère certaines avenues d'amélioration. Le texte est accompagné de six annexes que l'on retrouve dans un document séparé : la première donne au lecteur un relevé des personnes qui ont contribué à l'étude et que le Conseil souhaite remercier, les quatre suivantes doivent permettre un contact plus détaillé avec le matériel recueilli par les questionnaires et lors des entrevues et la sixième décrit les résultats d'une analyse comparée des conventions collectives.

Le rapport ne présente pas toujours toute la perspective historique qu'aurait souhaitée le Conseil; cela est imputable essentiellement à l'impossibilité d'obtenir une information structurée pour les années précédant 1980. Pour conserver, malgré cette insuffisance d'information, une vision longitudinale du phénomène, il a donc fallu procéder parfois par hypothèses et par rapprochements.

Enfin, l'évaluation de la contribution relative des chargés de cours a été obtenue dans la mesure du possible par comparaison avec la situation du corps professoral régulier, notamment sur les bases du rapport Archambault[1]. On notera que l'évaluation de la contribution des chargés de cours, sous l'angle de la qualité de l'enseignement qu'ils dispensent, n'a été abordée que

---

1. Groupe ministériel de travail sur la tâche du professeur d'université, La tâche du professeur d'université au Québec, Québec, mars 1989.

par le biais de principes et de garanties a priori, puisqu'il n'existe pas d'indicateurs qui puissent faire consensus sur de telles évaluations, pas plus pour les chargés de cours que pour l'ensemble du corps professoral.

CHAPITRE 1.

LA PLACE DES CHARGÉS DE COURS DANS L'ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE AU QUÉBEC

Les données qui ont été analysées dans le cadre de cette étude démontrent que la proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours est relativement stable depuis 1980 et que la croissance de ce groupe professionnel remonte aux années antérieures à cette période. Le mouvement de syndicalisation du personnel de l'Université du Québec, au début des années 70, a donné lieu à des débats quant à la place des chargés de cours dans les instances syndicales, ce qui laisse penser qu'il s'agissait là d'un groupe qui avait déjà atteint une certaine importance numérique. Bien que les écrits soient assez peu nombreux sur le sujet, on voit paraître quelques monographies aux États-Unis durant la décennie 70, qui montrent que la question des chargés de cours émerge alors comme un objet de préoccupation.

Une étude américaine récente[2] constatait que les systèmes d'information existants négligent de façon quasi systématique les chargés de cours. Nul doute qu'il s'agit là de la principale difficulté méthodologique à laquelle a été confrontée cette partie de l'étude sur les chargés de cours. Les informations colligées à propos de la situation actuelle des chargés de cours permettent de constater l'ampleur du phénomène mais, faute de pouvoir obtenir des données longitudinales fiables, il est pratiquement impossible de situer avec précision l'origine et l'évolution du phénomène.

L'objectif du présent chapitre, qui demeure essentiellement descriptif, est d'apprécier l'ampleur de l'enseignement effectué par les chargés de cours dans les universités québécoises. Trois parties composent ce chapitre. La première montre l'importance des chargés de cours comme groupe professionnel. La deuxième situe la part de l'enseignement qui peut être attribuée à cette catégorie de personnel. La dernière partie suggère qu'il existerait une corrélation entre la présence des chargés de cours et les choix de développement des établissements qui ont favorisé l'expansion d'un enseignement supérieur adapté aux besoins des clientèles dites «non-traditionnelles».

---

2. Gappa, Judith M., Part-Time Faculty : Higher Education at a Crossroads, ASHE-ERIC, Higher Education Report, 3, 1984.

1.1. LES CHARGÉS DE COURS : CONCEPTS ET RÉALITÉS

Un «chargé de cours» est une personne qui enseigne à l'université sans faire partie du corps professoral régulier. Les établissements définissent le rôle et le statut de leur personnel chargé de cours d'une manière qui établit clairement qu'il s'agit là d'une ressource d'appoint.

Tout d'abord, un chargé de cours est essentiellement engagé pour accomplir une tâche d'enseignement. De façon plus détaillée, cette tâche comprend la préparation, la mise à jour et la dispensation du cours, la préparation de matériel didactique, l'encadrement et l'évaluation des étudiants ainsi que la révision des notes. Ainsi définie, la tâche d'un chargé de cours exclut les dimensions recherche et services à la collectivité que l'on trouve chez les professeurs de carrière.

En second lieu, le lien d'emploi des chargés de cours demeure ponctuel. La majorité des établissements engagent ce type de personnel sur une base trimestrielle en vue de répondre à des besoins spécifiques à un moment de l'année universitaire.

Les statuts d'emploi fondés sur des conditions autres que celles du lien d'emploi trimestriel et des tâches exclusives d'enseignement demeurent extrêmement marginaux. L'Université de Sherbrooke compte une douzaine de chargés de cours «à forfait» ayant une définition de tâche globale qui comporte un ensemble d'activités d'enseignement à dispenser ainsi que l'exécution de certaines tâches administratives. Concordia a retenu les services d'une vingtaine de «Fractional Basis» qui jouent un rôle similaire. Dans les autres établissements, on relève parfois l'existence d'un certain nombre de statuts particuliers d'emploi qui ne correspondent pas, à proprement parler, à la définition littérale de ce qu'est un chargé de cours, sans qu'il s'agisse pour autant de professeurs réguliers.

L'Université Concordia et, de façon encore plus marquée, l'Université McGill utilisent une terminologie très diversifiée pour désigner leur personnel d'appoint venant soutenir les activités d'une unité d'enseignement. Diverses appellations sont possibles, sans toutefois correspondre à une définition

précise. En effet, le même terme (ex: instructor) peut être utilisé par des départements sans toutefois se rattacher à des fonctions et à une rémunération identiques. La multiplicité des catégories reflète, en quelque sorte, la grande décentralisation administrative des universités anglophones.

Les diverses catégories de personnels non-permanents qui oeuvrent dans les secteurs médicaux et dans certaines disciplines péri-médicales (médecine dentaire, médecine vétérinaire, optométrie, etc.) posent un problème de taille quant à l'adéquation avec le concept de charge de cours tel que défini précédemment. Il existe une multitude de titres d'emploi et d'activités rémunérées ou bénévoles à temps partiel, dans les secteurs médicaux et péri-médicaux, qui s'assimilent plus ou moins à des fonctions d'enseignement ou de supervision auprès des étudiants.

La très grande majorité des personnels non-permanents à temps partiel embauchés dans ces domaines ont été exclus du présent rapport parce qu'ils n'effectuent pas à proprement parler des tâches où ils sont pleinement responsables de la prestation d'un cours auprès d'un groupe d'étudiants.

En résumé, l'appellation «chargé de cours» correspond à un statut d'emploi qui tend à être relativement standardisé, tout particulièrement dans les établissements où le personnel chargé de cours est syndiqué. Les exceptions à l'égard de ce statut d'emploi demeurent pratiquement des cas d'espèce. Il faut cependant s'attendre à un peu plus de diversité dans les modalités d'embauche et les appellations utilisées pour désigner le personnel chargé de cours à Concordia et à McGill.

1.2. LE PERSONNEL CHARGÉ DE COURS DANS LES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES

Durant les années 60 et une bonne partie des années 70, les universités québécoises (surtout francophones) ont consenti un effort considérable afin de constituer un corps professoral régulier. De 1960-61 à 1980-81, l'effectif des professeurs de carrière dans les établissements universitaires est passé de 2 350 à 7 536[3] et il atteignait en 1988-89 quelque 8 000 individus.

C'est durant la première moitié des années 70 que des documents émanant de diverses sources commencent à évoquer l'hypothèse d'un accroissement marqué du groupe des chargés de cours. L'absence de données longitudinales fiables rendent hasardeuse l'analyse du phénomène dans une perspective historique. Il apparaît cependant que la croissance du nombre de chargés de cours, du début des années 70 jusqu'à nos jours, correspond à une tendance observable à l'échelle nord-américaine. Les États-Unis ont connu une augmentation considérable du nombre d'enseignants à temps partiel, ceux-ci se concentrant surtout dans les collèges communautaires et les universités de 1er cycle. Il est très difficile de comparer la situation américaine avec celle du Québec, car les modalités d'organisation de l'enseignement supérieur aux États-Unis sont extrêmement diversifiées. De plus, les statuts d'emploi du personnel enseignant sont beaucoup moins standardisés que dans les établissements québécois. Selon les sources consultées, il y aurait entre 130 000[4] et 250 000[5] chargés de cours (Temporary Part-Time Faculty) aux États-Unis, alors que l'effectif global des professeurs réguliers à temps complet (Full Time Faculty) se situe entre 400 000 et 675 000[6] individus. On peut soupçonner que le Canada anglais connaît une

---

3. Dandurand, P., Un corps professionnel renouvelé : les professeurs des universités québécoises francophones entre 1959 et 1976. La revue canadienne d'enseignement supérieur, vol. XIX-1, 1989, p. 68.

4. «Almanac», in The Chronicle of Higher Education, vol. 36, no. 1, September 6, 1989, p. 20.

5. Gappa, Judith M., Part-Time Faculty : Higher Education at a Crossroads, ASHE-ERIC, Higher Education Report, 3, 1984.

6. «Almanac», op. cit., pp. 5 et 20.

situation semblable à celle des États-Unis en ce qui a trait au phénomène des chargés de cours. Une augmentation du nombre d'enseignants à temps partiel aurait également été observée en Europe occidentale, notamment en France où on relève l'existence de «facultaires» qui assument des charges d'enseignement au sein de plusieurs établissements différents.

Les chargés de cours en sont donc venus à assumer une présence massive dans l'enseignement universitaire. Le Québec, loin d'échapper à cette tendance, est sans doute l'une des sociétés occidentales où l'ampleur du phénomène est la plus marquée. De fait, il y a presque autant de chargés de cours (7 800) que de professeurs de carrière (8 000). Cela étant dit, il est nécessaire d'établir des nuances quant à la méthode de comptabilisation de cette population et quant à la répartition des effectifs chargés de cours au sein des divers établissements.

1.2.1. La répartition des effectifs chargés de cours

La population globale des chargés de cours universitaires au Québec peut être estimée à 7 820 personnes. Cette estimation tient compte des cas de pratiques multi-institutionnelles d'enseignement, ce qui signifie concrètement que les individus employés au sein de plusieurs établissements ne sont dénombrés qu'une seule fois. Comme l'illustre le tableau 1, l'effectif des chargés de cours se répartissait comme suit au sein des établissements. L'Université de Montréal vient en tête avec 1 421 chargés de cours, suivie de près par l'UQAM (1 365) et Concordia (1 277). L'Université Laval et l'Université de Sherbrooke ont des niveaux d'embauche semblables, avec respectivement 1 100 et 1 077 chargés de cours. Viennent ensuite les établissements qui ont un volume d'embauche plus modéré. D'abord, l'UQTR avec 501 chargés de cours, puis HEC (251) et l'École Polytechnique qui déclare embaucher quelque 242 chargés de cours. Les autres établissements ont rapporté des volumes d'embauche qui sont égaux ou inférieurs à quelques centaines d'individus.

McGill représente un cas particulier. En effet, le système d'information de cet établissement ne permet pas de recenser l'ensemble des chargés de cours, les procédures d'embauche appliquées à cette catégorie de personnel étant

décentralisées au niveau de chaque unité. Le nombre de 785 personnes déclaré constitue donc la valeur minimale de ce groupe à l'Université McGill. Selon les autorités de l'établissement, il est vraisemblable que la réalité dépasse ce chiffre.

Ces faits étant établis, il y a un certain nombre de précisions qu'il faut apporter afin d'interpréter correctement le tableau 1. Tout d'abord, la sommation des effectifs annuels d'embauche de chaque établissement comptabilisant en double, parfois même en triple, certains individus chargés de cours, il est normal que le chiffre obtenu (9 199) soit supérieur à celui de la population globale des chargés de cours (7 820). En d'autres termes, l'addition simple des effectifs aboutit à des résultats fictifs alors que, pris isolément, établissement par établissement, il s'agit là d'un recensement interne des embauches de chargés de cours qui demeure tout-à-fait valide.

À l'exception de l'Université McGill et de l'Université Laval, le nombre de chargés de cours embauchés annuellement est supérieur à celui des professeurs réguliers. Cette assertion mérite toutefois d'être considérablement nuancée dans la mesure où ces deux groupes professionnels ne sont pas responsables de la même quantité de cours. Afin d'établir une base commune de comparaison, le volume total de charges de cours ETC (équivalence temps complet) dispensées par les chargés de cours a été divisé par quatre. Le quotient obtenu correspond à l'équivalence d'une tâche normale d'enseignement pour un professeur d'université, d'où l'abréviation ETNE (équivalence tâche normale d'enseignement).

L'indice «chargé de cours ETNE» pourrait aussi être considéré comme une estimation du nombre de professeurs réguliers qu'il faudrait embaucher pour dispenser l'ensemble des activités d'enseignement dont les chargés de cours sont actuellement responsables. Cette vision demeure toutefois purement hypothétique dans la mesure où les universités souhaiteront toujours recruter des chargés de cours pour assumer une certaine part de l'enseignement.

Tableau 1

Nombre de chargés de cours et de professeurs réguliers (ETC) à l'emploi des universités en 1987-1988

	Nombre de chargés de cours		Nombre de chargés de cours ETNE*	Professeurs réguliers à temps complet	
	(N)	(%)	(N)	(N)	(%)
Bishop's	60	0,67	51	87	1,3
Concordia	1 277	14,3	695	807	11,9
McGill	785	8,8	156	1 069	15,8
Montréal	1 421	15,9	675	1 083	16,0
HEC	251	2,8	143	162	2,4
Polytechnique	242	2,7	119	220	3,3
Laval	1 044	11,7	509	1 232	18,2
Sherbrooke	1 100	12,3	562	450	6,7
UQAC	250	2,8	179	202	3,0
UQAH	220	2,5	120	102	1,5
UQAM	1 365	15,3	831	797	11,8
UQAR	277	3,0	120	143	2,1
UQAT	134	1,5	62	61	0,9
UQTR	501	5,6	319	306	4,5
ETS	94	1,0	40	32	0,5
UQ (réseau)	2 841	32,4	1 671	1 844	24,3
Ensemble	**8 942**	**100,0**	**4 581**	**6 651**	**100,0**

Notes techniques concernant le tableau 1.

- Les données relatives au nombre de chargés de cours à Concordia et à Laval concernent l'année 1988-1989.
- Le secteur de la médecine est totalement exclu, ce qui abaisse le nombre de professeurs réguliers à McGill, Montréal, Laval et Sherbrooke.
- Les informations concernant les professeurs réguliers proviennent du fichier EPE (Enquête sur le personnel enseignant) CREPUQ.

* ETNE - Nombre de chargés de cours équivalant à une tâche normale d'enseignement chez un professeur régulier à temps complet.

Ce procédé démontre clairement que les chargés de cours sont responsables d'une part significative, quoique minoritaire, des activités d'enseignement à l'université, même si leur effectif est majoritaire par rapport à celui des professeurs. L'aspect le plus préoccupant de cette situation tient au fait qu'il peut y avoir danger de rompre l'équilibre entre, d'une part, la capacité d'intégration et de coordination que peuvent mettre en oeuvre les unités de base des établissements et, d'autre part, le volume et l'hétérogénéité du personnel chargé de cours. Les administrations intermédiaires font souvent état des difficultés inhérentes à la mise en place de moyens de coordination pédagogiques efficaces dans un contexte où les ressources humaines et financières sont réduites. Les chargés de cours n'ont pas de perspectives d'ensemble des programmes d'étude et il peut devenir difficile pour un corps professoral «minorisé» de maintenir la continuité et la cohérence des programmes d'études. Le poids numérique des chargés de cours apparaît comme un facteur qui amplifie les problèmes de gestion d'un personnel d'appoint.

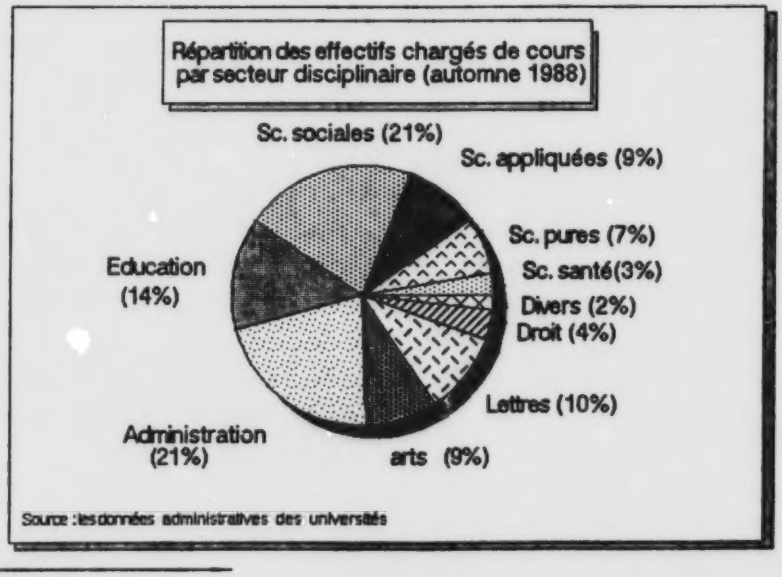
1.2.2. La concentration du personnel chargé de cours selon les secteurs disciplinaires

L'unité d'embauche est la seconde variable qui a été prise en compte dans l'analyse de la distribution de la population des chargés de cours. L'hypothèse la plus couramment exprimée à propos des chargés de cours est que, non seulement leur proportion varie d'un établissement à l'autre, mais qu'ils ont également tendance à se concentrer davantage dans des unités d'embauche bien précises. Les données qui ont été colligées dans le cadre de cette étude permettent de vérifier cette hypothèse. La note technique reproduite au bas de la page suivante explique comment les unités et sous-

unités de chacun des établissements ont été classifiées en dix grands secteurs disciplinaires[7].

Le graphique circulaire qui suit (graphique 1) illustre comment se distribue l'effectif global des chargés de cours au sein des secteurs disciplinaires. Le champ de l'administration, avec 21,7%, est celui qui regroupe la plus forte proportion de chargés de cours. Le secteur des sciences sociales se situe pratiquement au même niveau (20,9%). Les sciences de l'éducation se retrouvent en troisième place, puisque 14% de la population des chargés de cours y enseignent. Ces trois grands secteurs regroupent donc à eux seuls plus de la moitié du personnel chargé de cours. Tous les autres secteurs disciplinaires se trouvent sous la barre des 10% en ce qui a trait à la distribution de la population des chargés de cours selon leur unité d'embauche.

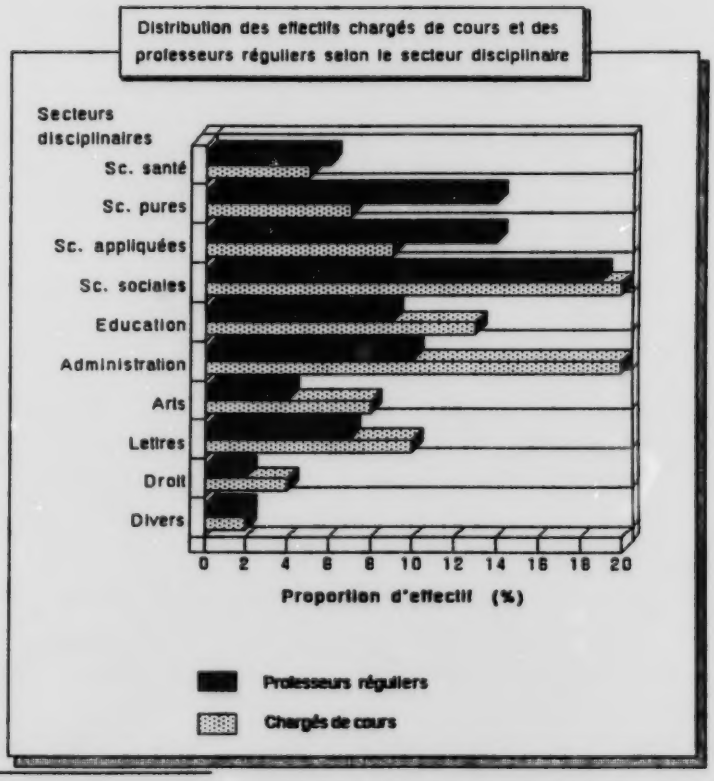
Graphique 1



7. Les données qui ont été compilées par les établissements ainsi que les informations provenant des formulaires financiers ont été livrées au Conseil sous une forme désagrégée. Un code a été attribué à chacune des unités en se basant sur la table de codage utilisée par la CREPUQ et le MESS. Cette table associe chacune des unités des établissements à un code de discipline qui s'inspire du système de classement «Clarder». Cette classification est également celle qui a été utilisée lors de l'enquête par sondage pour recoder les variables correspondant à l'unité d'embauche et au domaine d'obtention des diplômes des chargés de cours. Cette table permet aussi de comparer la population chargée de cours à celle des professeurs réguliers, qui a déjà fait l'objet d'une classification identique dans le fichier EPE géré par la CREPUQ.

L'histogramme suivant[8] (graphique 2) décrit la distribution respective des chargés de cours et des professeurs réguliers en fonction du secteur disciplinaire dans lequel se situe leur unité d'embauche. La colonne du bas correspond à la population des chargés de cours, tandis que la colonne du haut concerne les professeurs réguliers. L'objectif de cette opération ne consiste pas à comparer systématiquement le groupe des professeurs et des chargés de cours, mais plutôt à pointer les secteurs où les chargés de cours ont une présence significative. Soulignons que la médecine est exclue de cette catégorisation des secteurs disciplinaires, étant donné que le concept de chargé de cours est difficilement applicable à ce domaine. Le secteur «Sciences de la santé» regroupe essentiellement des disciplines para-médicales (sciences infirmières, diététique, etc.).

Graphique 2



8. Il faut préciser que la base de comparaison entre le groupe des chargés de cours et celui des professeurs réguliers comporte une limite : les données concernant les chargés de cours sont basées sur le trimestre d'automne 1988, tandis que celles des professeurs réguliers réfèrent à la situation observée au 1er octobre 1985.

En comparant la distribution respective des deux groupes professionnels, on distingue rapidement les secteurs où les chargés de cours ont une présence massive: 10% des professeurs réguliers font carrière dans les sciences de l'administration, contre 21,7% des chargés de cours. La proportion des chargés de cours qui enseignent en sciences de l'éducation est plus grande que celle des professeurs de carrière: 14,0% des chargés de cours contre 10,4% des professeurs réguliers. Quelque 9,9% des chargés de cours sont liés au secteur des lettres, alors que 7,8% des professeurs réguliers sont recensés dans les unités qui dispensent cet enseignement. On retrouve un phénomène comparable dans l'enseignement des arts, qui occupe 8,5% du personnel chargé de cours contre 6,1% des membres du corps professoral.

Dans le secteur des sciences pures et appliquées, on observe un phénomène inverse: 15,8% des professeurs de carrière sont liés au domaine des sciences pures, contre 7,2% des chargés de cours. En sciences appliquées, il y a encore là proportionnellement plus de professeurs que de chargés de cours (15,5% contre 8,9%). Finalement, les pourcentages respectifs des professeurs réguliers et des chargés de cours qui enseignent en droit et en «sciences de la santé» sont à toutes fins utiles équivalents.

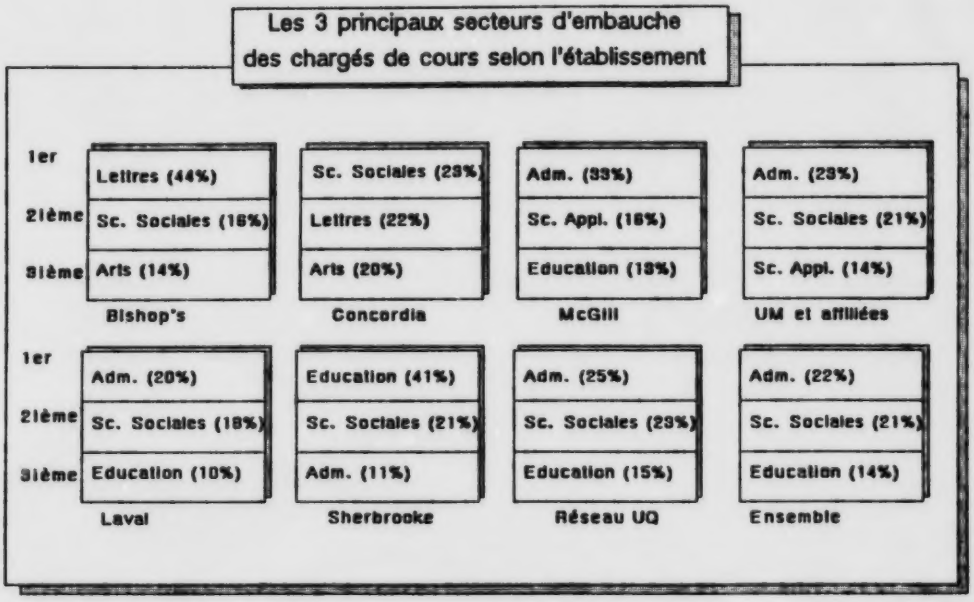
L'analyse de la distribution des chargés de cours par unité d'embauche et par établissement révèle l'existence de certaines constantes. Le graphique 3 mentionne, par ordre décroissant, les trois principaux secteurs où l'on retrouve des chargés de cours.

Comme le fait voir ce graphique, les unités dont les champs d'activités sont reliés à l'administration ou aux sciences sociales sont parmi les principaux secteurs d'embauche. L'éducation est celui qui revient ensuite le plus fréquemment. À Bishop's et à Concordia, la situation observée diffère légèrement : mises à part les sciences sociales, ce sont les arts et les lettres qui ont un volume important de chargés de cours. À McGill et à Montréal[9], le secteur des sciences appliquées arrive au troisième rang quant au nombre de chargés de cours embauchés.

---

9. Pour des fins de comparaisons, les HEC et l'École Polytechnique ont été intégrées aux catégories Sciences de l'administration et Sciences appliquées d'une entité globale appelée le Complexe Université de Montréal + écoles affiliées. Ceci ne porte aucun préjudice au caractère institutionnel des HEC et de l'École Polytechnique.

Graphique 3



1.2.3. L'analyse détaillée par établissement et par secteur

Le tableau 2 est le résultat d'un croisement effectué entre chacun des établissements, considérés ici comme variables indépendantes, et les secteurs disciplinaires dans lesquels a été classé l'ensemble des unités des universités.

Il est à noter que ces données sont compilées sur une base trimestrielle plutôt qu'annuelle. En fait, il s'agit des informations qui ont été fournies par les établissements dans le but de confectionner l'échantillon du sondage effectué auprès des chargés de cours. Ces données traduisent donc la distribution par établissement et par secteur telle qu'elle se présentait au trimestre d'automne 1988[10].

---

10. Le trimestre d'automne 1988 est l'unité d'analyse qui cumule le maximum d'informations (base échantillonnale, résultats de sondage, données institutionnelles, etc.) sur la population chargée de cours. Les données concernant la dimension «ressource-personnel» étant à la fois plus fragmentaires et moins désagrégées au niveau annuel, il a été jugé plus prudent de fonder les analyses qui vont suivre sur les données de l'automne 1988.

Tableau 2

Répartition du personnel chargé de cours (en pourcentage) selon l'établissement et le secteur disciplinaire (automne 1988) par rapport au total institutionnel

	Bishop's	Concordia	McGill	Laval	Montréal	HEC	Polytechnique	Sherbrooke	UQAC	UQAH	UQAM	UQAR	UQAT	UQTR	ETS	UQ	TOTAL
Sciences santé			0,3	11,0	6,9			3,9				10,8		3,0		0,5	2,6
Sciences pures	4,6	10,5	4,3	4,2	3,7			6,2	3,6		14,7	3,9		13,6		11,5	7,4
Sc. appliquées	2,3	5,3	15,6	9,6	4,3		100,0	5,4	5,4	2,5	1,7	3,1	13,9	5,1	100,0	6,7	9,1
Sc. sociales	16,3	22,9	9,7	17,8	29,0			21,1	32,9	42,6	20,8	13,3	34,7	23,3		23,6	21,3
Éducation	11,6	5,7	13,4	10,3	9,1			44,3	13,8	11,5	16,2	20,2	16,7	12,7		14,5	13,9
Administration	7,0	13,4	32,8	20,4	11,0	100,0		11,6	24,5	35,2	24,3	43,7	34,7	19,6		23,7	21,2
Arts	13,9	20,4	13,2	8,4	8,9						10,3			10,3		7,9	8,8
Lettres	44,2	21,8	8,9	6,5	17,7						8,4	5,0		12,4		7,2	10,1
Droit			1,1	4,4	9,0			7,9			3,5					2,1	3,7
Divers			0,3	7,7	0,4				19,8	8,2						2,3	1,7
Ensemble	**43**	**702**	**372**	**574**	**1 005**	**203**	**149**	**596**	**167**	**122**	**1 108**	**158**	**72**	**331**	**67**	**2 025**	**5 669**

Tout d'abord, on remarque que le nombre total de chargés de cours à l'emploi des universités à l'automne 1988 était à peu près de 5 669. Un calcul rapide établit donc qu'environ les 2/3 des 7 820 chargés de cours enseignaient à l'automne 1988.

Les lignes de force qui se dégagent de l'interprétation du tableau 2 sont les suivantes. Dans la très grande majorité des cas, la distribution de la population des chargés de cours par établissement est comparable à celle de la moyenne de l'ensemble, même si on enregistre parfois des variations modérées d'un établissement à l'autre. Seules les unités d'embauche qui s'écartent sensiblement de la moyenne seront signalées.

À première vue, l'UQAC, l'UQAH et l'UQAT ont de fortes concentrations de chargés de cours dans les secteurs des sciences sociales et de l'administration. Cependant, ces établissements comptent un nombre réduit d'unités, ce qui limite d'autant l'étendue de la distribution de leur personnel chargé de cours. Les seuls autres cas atypiques qui s'éloignent clairement de la moyenne sont les sciences de l'éducation à l'Université de Sherbrooke, qui embauchent 41% des chargés de cours de cette université, ainsi que le secteur des arts et des lettres à l'Université Concordia, qui totalise 42% du personnel chargé de cours de cet établissement montréalais.

Le dénombrement de la population des chargés de cours démontre que ce groupe professionnel occupe une place importante dans les universités québécoises. Dans la plupart des établissements, l'effectif des chargés de cours est plus nombreux que celui des professeurs de carrière, bien que ceux-ci demeurent dans l'ensemble responsables de la majorité des activités d'enseignement dispensées. Plusieurs unités connaissent une situation de déséquilibre prononcée entre le corps professoral et le personnel chargé de cours qui peut s'avérer plus ou moins compatible avec la culture et les modes de gestion des unités de base de l'organisation universitaire. Cette situation de déséquilibre peut ultimement avoir un impact sur la qualité de l'enseignement, dans la mesure où les fonctions de développement des programmes d'enseignement et de coordination pédagogique représentent, pour l'essentiel, un des principes de collégialité et d'ajustement mutuels entre

un nombre relativement limité de pairs. L'intégrité de cette dynamique peut être difficile à préserver dans un contexte où les gestionnaires intermédiaires doivent consacrer une énergie considérable aux opérations d'embauche et de recrutement du personnel chargé de cours, alors que les mesures d'encadrement et de coordination professionnel et pédagogique sont souvent laissées pour compte. Il faut néanmoins mentionner que, dans plusieurs unités ou sous-unités de certains établissements, les chargés de cours, qui constituent en principe un personnel d'appoint, sont deux ou trois fois plus nombreux que le personnel régulier. Dans ces conditions, il est légitime de craindre un effet de débordement que les professeurs réguliers peuvent avoir de la difficulté à contenir, à moins d'investir une énergie considérable dans l'encadrement et la coordination des chargés de cours.

1.3. LA PART DE L'ENSEIGNEMENT ASSURÉE PAR LES CHARGÉS DE COURS

1.3.1. La proportion d'enseignement selon les établissements

Selon les données recueillies, il se donne annuellement quelque 17 613 charges de cours ETC, ce qui représente un peu plus de 39% de l'ensemble des activités d'enseignement qui sont dispensées à la fois par les professeurs réguliers et par les chargés de cours. Les analyses précédentes ont illustré la façon dont se distribuait le personnel chargé de cours dans l'ensemble des universités québécoises. Les compilations qui seront maintenant commentées sont basées sur un indicateur clé dans le cadre de cette étude, soit la proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours selon le secteur d'embauche et l'établissement.

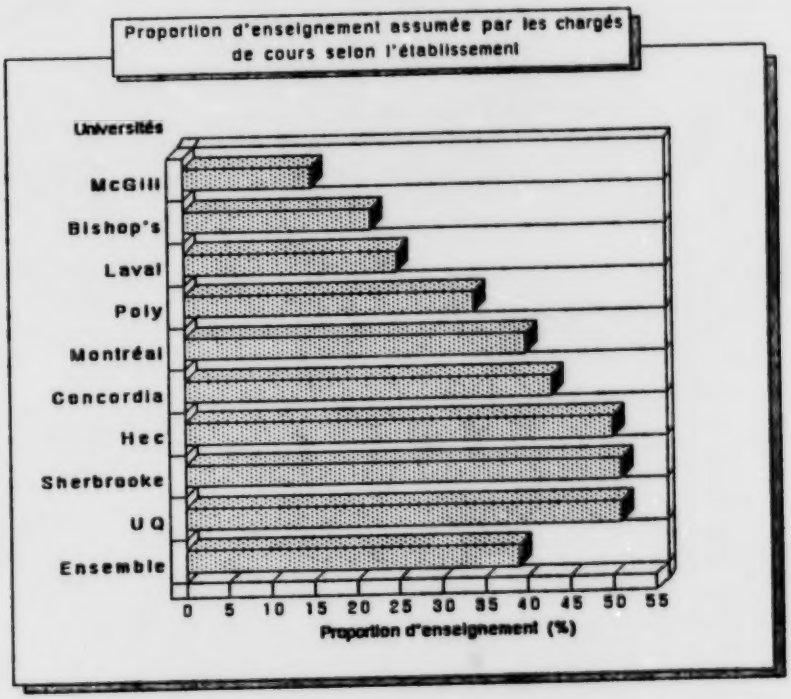
Les données analysées sont tirées d'une matrice qui illustre la proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours, exprimée en pourcentage, dans chaque établissement et selon les unités d'embauche (voir tableau 3). Dans ce cas-ci également, les informations ont été obtenues à l'origine sous une forme désagrégée par unité et sous-unité et elles ont été ensuite recodées par grands secteurs disciplinaires selon le procédé qui a été décrit précédemment.

La proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours dans chacune des universités est présentée en deux graphiques. Le graphique 4 regroupe l'ensemble des établissements et traite le réseau de l'Université du Québec comme un tout. Le graphique 5 reprend le détail des données pour chacune des constituantes de l'UQ.

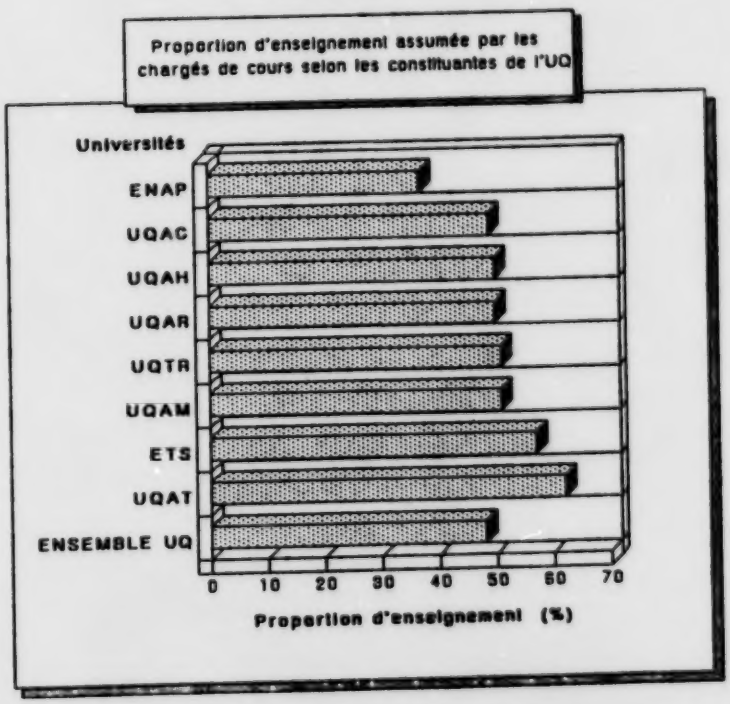
Premier constat : on observe l'émergence d'un regroupement des établissements modulé en fonction de l'écart que ceux-ci ont enregistré par rapport à la moyenne d'ensemble de la variable «proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours».

Il y a d'abord les établissements dans lesquels le personnel chargé de cours effectue environ la moitié de l'enseignement, ce qui est le cas du réseau de l'Université du Québec, de l'Université de Sherbrooke et des HEC.

Graphique 4



Graphique 5



Le deuxième groupe est composé des établissements qui sont près de la moyenne de l'ensemble des établissements. C'est le cas notamment de l'Université de Montréal, dont 40% de l'enseignement est le fait des chargés de cours. Il faut préciser que, dans cet établissement, un peu plus du tiers (35,5%) de tous les contrats de chargés de cours sont exécutés à la Faculté de l'éducation permanente. La FEP, de par ses statuts mêmes, n'a pas de corps professoral régulier; la quasi-totalité de l'enseignement (98%) y est dispensée par des chargés de cours. En excluant cette unité, la moyenne de l'établissement s'abaisse à 25,9%. L'École Polytechnique recourt aux services des chargés de cours dans des proportions comparables à celles de l'Université de Montréal (34,7%). À l'Université Concordia, la part de l'enseignement confiée au personnel chargé de cours est légèrement supérieure à la moyenne de l'ensemble des établissements (43,4%).

Le troisième groupe se compose des établissements qui se trouvent sensiblement sous la moyenne d'ensemble. L'Université Laval dispense 25,7% des cours qu'elle offre en embauchant des chargés de cours. L'Université Bishop's se situe clairement sous la moyenne d'ensemble en ce qui a trait à la proportion d'enseignement attribuable aux chargés de cours (22,2%). Enfin, l'amplitude du phénomène à McGill est impossible à apprécier, car cette université n'a pas pu fournir de données fiables à ce sujet. Selon les consultations menées auprès des autorités de l'établissement, les données rapportées dans les formulaires financiers ne constituent pas nécessairement des indicateurs justes de la proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours, qui se situe sûrement à un niveau plus élevé que 12%.

Les établissements se subdivisent donc en trois groupes : ceux qui ont environ la moitié ou plus de leur enseignement assumé par les chargés de cours (réseau UQ, Sherbrooke, HEC), ceux pour qui cette proportion avoisine la moyenne globale de l'ensemble des établissements (Concordia, Montréal, Polytechnique) et, finalement, les établissements où ce taux est égal ou inférieur au quart des activités d'enseignement (Laval, Bishop's, McGill). Si on exclut le cas spécial de la Faculté de l'éducation permanente, Montréal passe à cette troisième catégorie.

La proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours au sein des centaines d'unités et sous-unités de l'ensemble des établissements universitaires québécois se caractérise par une très grande dispersion. Évidemment, il serait fastidieux de décrire la situation en se basant sur le département comme unité d'analyse. On peut cependant citer l'exemple de quelques unités qui, non seulement voient une part très largement majoritaire de leur enseignement assumée par des chargés de cours, mais ont également des volumes d'embauche qui, sur une base annuelle ou trimestrielle, équivalent à plusieurs centaines de contrats de charges de cours.

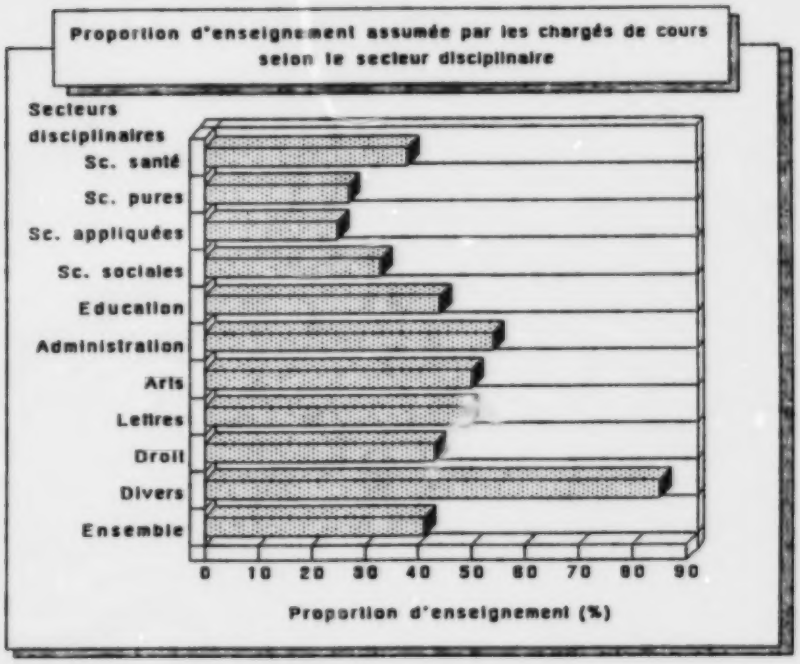
Ainsi, le département de Sciences comptables de l'UQAM confie 70% de son enseignement à des chargés de cours. Le département de Sciences humaines de l'UQAH, qui est la plus importante unité d'embauche de cet établissement (en ce qui a trait aux chargés de cours, du moins), assure 70% de l'enseignement avec ce type de personnel. 99% des personnes qui enseignent au programme de certificat des HEC sont des chargés de cours; cela totalise près de la moitié des contrats de chargés de cours de cet établissement. Les départements du secteur des arts de Concordia, même s'ils n'embauchent pas nécessairement un très grand nombre de personnes, voient souvent s'élever au-delà de 80% la part de l'enseignement effectuée par les chargés de cours. Quant à la Faculté de l'éducation permanente de l'Université de Montréal, on a déjà mentionné que son personnel enseignant est, à 98%, constitué de chargés de cours, mais qu'il s'agit là d'une particularité institutionnelle découlant des statuts de cette faculté.

1.3.2. La proportion d'enseignement par secteur disciplinaire

Les secteurs disciplinaires constituent un autre angle selon lequel on peut traiter la question de la proportion de l'enseignement dont les chargés de cours sont responsables. Comme en fait foi l'histogramme du graphique 6, les sciences de l'administration émergent comme étant un secteur où les chargés de cours jouent un rôle important, puisqu'ils y assument 52,0% de l'enseignement. La proportion des cours donnés dans le secteur des lettres (47,1%) et des arts (45,8%) est comparable à ce qui s'observe en sciences de l'administration. Toutefois, comme il a été démontré précédemment, ces

deux derniers secteurs ne sont généralement pas ceux qui enregistrent un fort volume d'embauche du personnel enseignant régulier.

Graphique 6



Les sciences de l'éducation apparaissent ensuite comme un domaine où l'enseignement assumé par les chargés de cours se situe également au-delà de la moyenne générale, soit 40,2%. Il y a 37,7% de l'enseignement en sciences de la santé qui est le fait de chargés de cours et 37,6% en droit. Du côté des sciences sociales, les chargés de cours assument un peu moins du tiers de l'enseignement (30,6%). L'ordre de grandeur du phénomène dans les autres secteurs (sciences pures et sciences appliquées) est d'environ 25%. La catégorie «divers» comprend les unités d'éducation permanente de Montréal, McGill et Sherbrooke. C'est ce qui explique que la proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours y excède 86%.

En consultant le tableau 3, on remarque le caractère disparate de la proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours, tout particulièrement lorsque l'on analyse le phénomène à la fois par établissement et par secteur. Selon une lecture verticale, les données du tableau matriciel suggèrent que la proportion d'enseignement confiée aux chargés de cours varie considérablement d'une unité à l'autre, surtout dans les établissements où tous les secteurs disciplinaires sont représentés. Dans le cadre d'une lecture horizontale, on retrouve également des variations assez importantes entre les universités. Au total, cependant, l'amplitude des variations enregistrées entre les établissements dans un secteur donné est généralement moindre que celle observée entre les unités d'un même établissement.

On remarque aussi l'émergence d'une tendance selon laquelle il s'établit un clivage entre les universités de type 3 et celles de type 1 ou 2[11]. Dans les universités de type 3 (McGill, Montréal et Laval), il existe des disparités importantes d'une unité à l'autre en ce qui concerne la proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours. Dans les universités telles que Laval ou Montréal, la proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours dans le secteur des sciences se situe légèrement sous la barre des 10%, la plupart des champs disciplinaires se maintiennent autour d'une norme mitoyenne (entre 40% et 50%) et, finalement, certains secteurs, tels celui des arts à l'Université de Montréal, voient la majorité de leur enseignement dispensée par des chargés de cours.

---

11. La typologie proposée par Lennards crée trois catégories d'établissements : université de type 3 (forte proportion de programmes aux cycles supérieurs); université de type 2 (niveau intermédiaire de programmes aux cycles supérieurs); université de type 1 (faible niveau de programmes aux cycles supérieurs). Les écoles professionnelles (HEC, Polytechnique, ETS) sont exclues de la classification originale de Lennards parce qu'elles ne peuvent satisfaire le critère de diversification qui était un des paramètres utilisés par l'auteur pour catégoriser les établissements.

Tableau 3

Matrice des proportions d'enseignement (en pourcentage) effectuées par les chargés de cours par établissement et par secteur disciplinaire

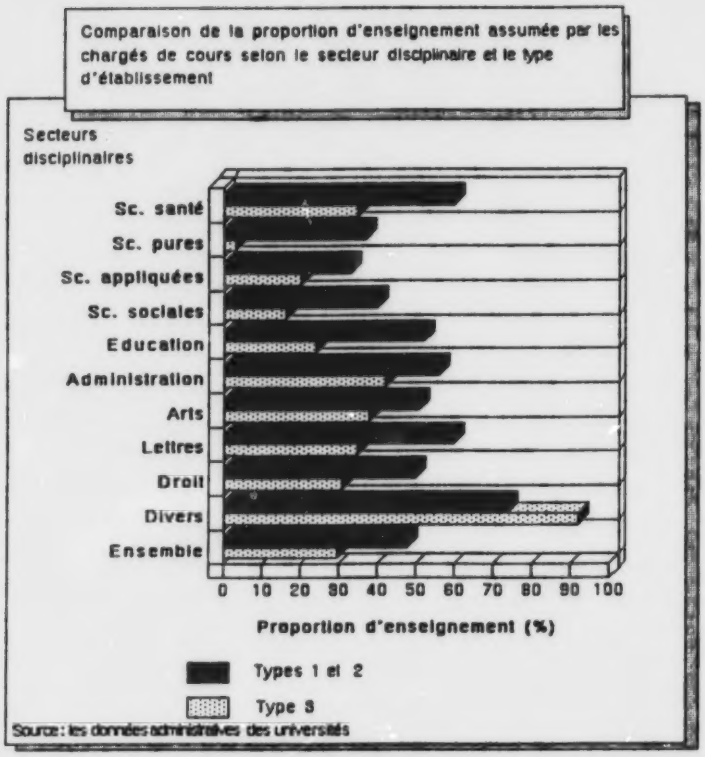
	Bi-shop's	Concor-dia	Mc Gill*	Laval	Mont-réal**	HEC	Poly	Sher ***	UQAC	UQAH	UQAM	UQAR	UQAT	UQTR	ENAP	ETS	UQ	Ensem-ble
Para-médical			20,2	47,7	35,9			100,0				57,3		35,0			51,8	37,7
Sc. pures	5,6	34,0	0,1	2,0	7,5			22,6	29,1		47,5	22,2		40,7			43,4	22,8
Sc. appl.	30,0	25,3	5,4	11,9	18,6		34,7	21,0	32,5	45,0	32,7	29,4	40,9	31,8		56,6	41,0	24,5
Sc. sociales	10,3	33,2	3,2	19,0	19,4			48,0	42,9	70,0	40,0	36,8	49,2	50,5			45,0	30,6
Éducation	60,9	38,2	12,8	26,4	29,2			67,2	57,9	36,3	46,0	46,0	56,0	40,0			46,2	40,2
Adminis.	13,4	49,1	70,3	35,5	39,7	50,0		62,4	51,2	51,7	65,9	57,7	82,4	56,0	36,8		59,8	52,0
Arts	24,2	51,1	10,4	24,7	67,0			100,0			49,0			71,0			53,4	45,8
Lettres	39,3	62,2	8,2	41,1	42,1			41,3			66,6	52,6		70,1			67,1	47,1
Droit			11,[illegible]	32,6	39,7			34,8			64,5						64,5	37,6
Divers	___	100,0	92,3	45,5	98,0	___	___	95,1	___	63,8	___	100,0	___	___	___	___	0,6	86,1
TOTAL	22,2	43,4	15,0	25,7	40,0	50,0	34,7	51,2	48,7	55,3	48,7	49,9	62,2	51,0	36,8	56,6	51,2	39,3

* Les données relatives à l'Université McGill sont issues des formulaires financiers parce que l'établissement ne possède pas de compilation interne de cette proportion.

** L'Université de Montréal n'ayant fourni que les pourcentages de l'enseignement effectué par les chargés de cours désagrégés par unités et sous-unités, il était impossible de regrouper cette information en fonction des 10 catégories de secteurs disciplinaires. Ce sont donc les données des formulaires financiers qui sont utilisées.

*** L'Université de Sherbrooke n'ayant pu produire à temps ses propres compilations, les données des formulaires financiers ont été utilisées dans ce tableau.

Graphique 7



Comme le démontre le graphique 7, dans les universités de type 3, les différences de proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours entre les secteurs disciplinaires sont plus prononcées que dans les établissements de types 1 et 2. La hiérarchie entre les disciplines, en ce qui a trait à la quantité d'enseignement assurée par les chargés de cours, est semblable dans tous les types d'établissements. Cependant, à l'intérieur d'une discipline donnée, le pourcentage d'enseignement confié aux chargés de cours tendra à être plus important dans les universités de types 1 et 2 que dans celles de type 3.

Le phénomène s'illustre concrètement de la manière suivante. Le secteur de l'administration est généralement celui où il se fait proportionnellement le plus d'enseignement par les chargés de cours. Dans les universités de type

3, telles McGill, Montréal et Laval, le pourcentage de l'enseignement assumé par les chargés de cours oscille entre 40% et 45%. Dans les universités de types 1 et 2, ce même pourcentage excédera souvent 50% et même 60% : UQAM et UQAT (67%), UQTR (63%), Sherbrooke (62%), etc.

Cette différence s'observe aussi dans le secteur des sciences pures, qui est celui où, globalement, la présence des chargés de cours est la moins significative du point de vue quantitatif. Dans les universités de type 3, il n'y a jamais plus de 10% de l'enseignement en sciences pures qui est confié à des professeurs non-réguliers. Dans les établissements de type 1 ou 2, cette même proportion atteint 20%, 30% ou 40% et même 50% à l'UQAM.

En ce qui a trait aux autres secteurs disciplinaires, on a pu déceler les tendances suivantes. Le secteur des sciences de la santé compte une proportion beaucoup plus importante de chargés de cours à Sherbrooke (100%) et à l'UQAR (57,3%). Dans ces deux cas, il s'agit de programmes de sciences infirmières. Dans les sciences appliquées, l'ETS et l'UQAH, avec respectivement 56,6% et 45,0% de l'enseignement assumé par des chargés de cours, excèdent pratiquement de 20 points la moyenne observée dans ce secteur. Le domaine des sciences sociales est l'un de ceux où apparaît le plus clairement le clivage entre les établissements de type 3 et les établissements de types 1 et 2. Ce sont systématiquement des constituantes de l'UQ ou l'Université de Sherbrooke qui enregistrent des écarts de plus de 15 points par rapport à la moyenne du secteur. À l'UQAH, la proportion de l'enseignement en sciences sociales confiée aux chargés de cours excède de plus du double la moyenne d'ensemble (70,0%). Bishop's et Sherbrooke se distinguent en ce que les chargés de cours assument une part prépondérante de l'enseignement en sciences de l'éducation (Bishop's 62,9%, Sherbrooke 67,2%). Plus des 2/3 de l'enseignement en arts à l'Université de Montréal et à l'UQAM s'effectuent en ayant recours aux services de chargés de cours, alors que la moyenne générale de ce secteur est plutôt de un sur deux. Le domaine des lettres connaît une certaine uniformité entre les établissements, excepté à l'UQTR (70,1%) et à l'UQAM (66,6%) où deux cours sur trois sont dispensés par des chargés de cours, alors que la moyenne d'ensemble est d'un peu plus de 47%. Dans la discipline du droit, le département de sciences juridiques de l'UQAM occupe une position singulière, puisqu'un peu

moins des 2/3 de l'enseignement (64,5%) est le fait de chargés de cours. Enfin, on remarque le pourcentage extrêmement élevé du secteur «divers», qui inclut les unités qui ont charge de l'éducation permanente dans les établissements où ce type d'entités administratives est présent, ce qui est le cas de McGill, Montréal et Sherbrooke.

Les informations analysées au cours des pages précédentes permettent de se former une image beaucoup plus précise de la configuration du phénomène des chargés de cours au Québec. Le secteur de l'administration combine simultanément un volume élevé de chargés de cours, une forte proportion d'enseignement assumée par ce type de personnel et un pourcentage important des étudiants universitaires québécois. Étant donné qu'il s'agit d'un secteur axé sur la formation pratique des étudiants, les chargés de cours ont traditionnellement joué un rôle important dans ces unités, aussi bien au Québec que dans l'ensemble de l'Amérique du Nord. Selon l'American Association of Colleges and Schools of Business, les chargés de cours ne devraient pas dispenser plus de 50% des cours, ce qui signifie que ce secteur peut s'accommoder d'un ratio professeur-chargé de cours relativement élevé. Il faut ajouter à cela les difficultés de recrutement de professeurs réguliers détenteurs d'un doctorat en administration, ce qui rend d'autant plus nécessaire l'embauche de chargés de cours.

Le secteur des arts compte une forte proportion de chargés de cours à cause de la nécessité manifeste d'assurer un lien avec le milieu professionnel artistique. Le domaine des lettres englobe le personnel qui enseigne les langues, ce qui élève considérablement la proportion de personnel non-régulier dans ce secteur. L'éducation et le droit sont des secteurs où la dimension pratique est prédominante. Toutes choses étant égales par ailleurs, on remarque que les chargés de cours se trouvent davantage dans les programmes de type professionnel (ex: sciences comptables, travail social) que dans les disciplines fondamentales (ex: physique, sociologie, etc.).

Il faut également mettre en perspective que la proportion de l'enseignement assumée par les chargés de cours dans les universités de type 3 (30%) demeure très modérée comparativement à celle des établissements de types 1 et 2 (48%). À l'exception des HEC, ce sont les établissements qui ont été

créés le plus récemment (Sherbrooke, UQ et Concordia) qui demeurent ceux où la présence des chargés de cours est la plus marquante. L'hypothèse d'une sous-dotation de personnel enseignant régulier est sans doute difficile à maintenir, puisque, si on exclut le secteur de la médecine, le ratio professeurs réguliers/étudiants (ETC) n'est pas nécessairement plus élevé dans ces établissements. Cependant, certains établissements (nommément l'UQAM, les HEC, l'UQAH et l'ÉTS) sont dans une situation où on recense proportionnellement moins de professeurs réguliers que dans l'ensemble des établissements. On observe une situation semblable en ce qui a trait au secteur de l'administration.

La gestion de l'offre de cours apparaît comme un facteur qui peut contribuer à expliquer que des établissements ou des unités doivent recourir de façon plus massive aux services de chargés de cours. Ainsi, que ce soit pour des motifs pédagogiques ou pour assouplir les horaires de cours auxquels les étudiants peuvent s'inscrire, il est fréquent que l'on organise des cours à exemplaires multiples. Bien qu'il ne s'agisse là que d'un indicateur, les données compilées dans le cadre de cette étude démontrent que la taille des groupes d'étudiants auxquels les chargés de cours enseignent est systématiquement moins élevée dans les établissements de types 1 et 2 (réseau de l'Université du Québec, Concordia, Sherbrooke et Bishop's). Cela est sans doute attribuable au fractionnement des cours en plusieurs exemplaires. Il faut toutefois souligner que la non-disponibilité de locaux pouvant accueillir des groupes d'étudiants de plus grandes tailles ne laisse guère le choix aux administrateurs de ces établissements.

1.3.3. Les caractéristiques de la clientèle et la présence des chargés de cours

La nécessité d'établir un lien avec la pratique professionnelle et la gestion de l'offre de cours (multiplication des groupes-cours de petites tailles) apparaissent donc comme des causes qui peuvent expliquer la présence massive de chargés de cours à l'université. L'évolution et la répartition de la clientèle étudiante sont également des facteurs qui exercent une influence déterminante sur l'évolution du phénomène des chargés de cours.

Se situant dans une perspective longitudinale, le Rapport Archambault s'est employé à démontrer que, de 1980-1981 à 1985-1986, l'augmentation du nombre de professeurs réguliers avait été de 5,3%, alors que, durant la mê me période, la clientèle étudiante a progressé de 23,3%. Toujours entre 1980 et 1986, la proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours se serait accrue de 14,8%[12]. Les auteurs du rapport notaient aussi que les professeurs avaient dû concentrer davantage leurs efforts dans le développement de la recherche et de l'enseignement aux cycles supérieurs au cours de la première moitié de la décennie. Ces éléments amenaient donc le groupe de travail à conclure que c'est par l'augmentation de chargés de cours que le système avait répondu à cette croissance des clientèles, en particulier au niveau des études de 1er cycle.

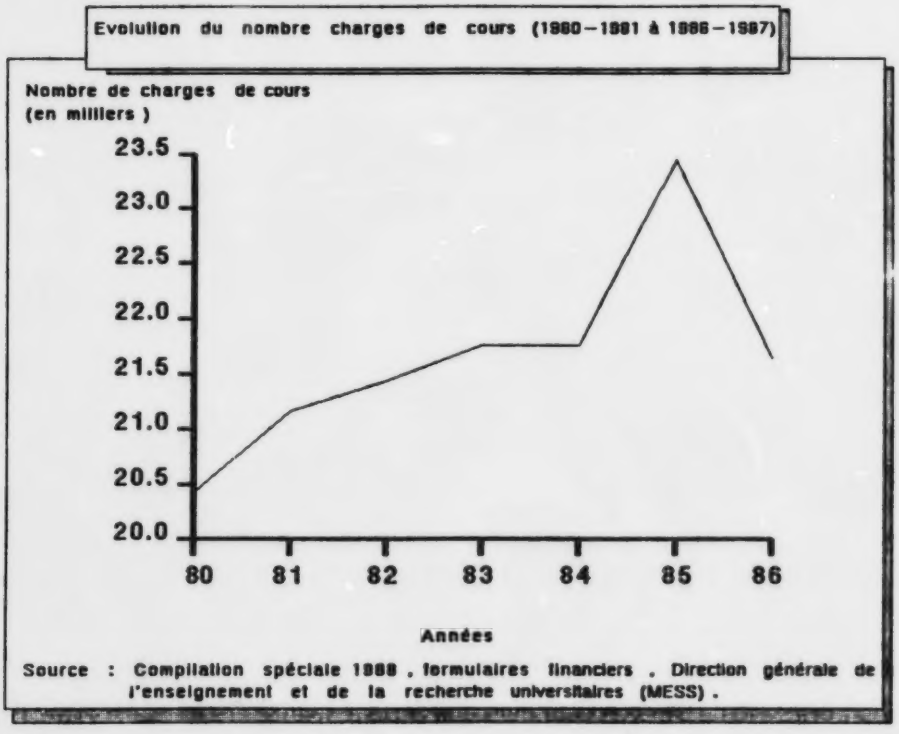
Deux éléments soulevés par le rapport Archambault apparaissent incontestables : l'augmentation très modérée du corps professoral et la croissance soutenue de la clientèle étudiante. Il est plus difficile de déterminer avec exactitude dans quelle mesure l'enseignement effectué par les chargés de cours a pris de l'expansion durant cette période. Les informations disponibles dans les formulaires financiers indiquent que le nombre de cours donnés par les chargés de cours depuis 1980 a bel et bien eu tendance à augmenter (graphique 8). En calculant, comme l'a fait le rapport Archambault, la différence entre le nombre de charges de cours de 1980-1981 et celui de 1985-1986, on obtient un pourcentage d'augmentation de 14,8%. Mais ce pourcentage ne semble pas très représentatif de la tendance globale de l'évolution du phénomène, car le nombre de charges de cours rapporté dans les formulaires financiers, en ce qui a trait à l'année 1985-1986, apparaît beaucoup plus élevé que pour toutes les autres années pour lesquelles des données sont disponibles. Comme le montre le graphique 8, dès l'année suivante (1986-1987), la tendance à la hausse enregistrée à l'égard du nombre de charges de cours fléchit, de telle sorte que le pourcentage d'augmentation par rapport à l'année 1980-1981 n'est plus que de 5,9%. Le déséquilibre entre, d'une part, l'augmentation du nombre d'activités d'enseignement dispensées par les chargés de cours et, d'autre

---

12. Groupe ministériel de travail sur la tâche du professeur d'université, La tâche du professeur d'université au Québec, Québec, mars 1989, p. 102.

part, la croissance du corps professoral régulier serait donc plus modéré qu'il n'y paraît à prime abord. Ces indicateurs suggéreraient aussi que la part de l'enseignement assumée par des chargés de cours depuis le début de la décennie actuelle est relativement stable et qu'il faut remonter à une période antérieure à 1980 pour situer l'avènement du phénomène. Il n'existe malheureusement pas de données longitudinales fiables qui pourraient permettre d'analyser l'évolution de la place occupée par les chargés de cours durant les années 70. Il aurait alors été possible de déterminer à quel moment le phénomène a atteint l'ampleur actuelle.

Graphique 8



Les données compilées par le rapport Archambault (tableau 4) démontrent clairement que le taux de croissance des clientèles varie considérablement selon le cycle d'étude. La progression des inscriptions dans les programmes d'études aux cycles supérieurs est plus marquée qu'au premier cycle.

Cependant, ce sont les programmes de certificats qui ont de loin connu la plus forte augmentation entre 1975-76 et 1985-86 (177,1%). Comme on l'a déjà mentionné, l'absence de données longitudinales en ce qui a trait aux chargés de cours ne permet pas d'établir un parallèle rigoureux entre l'évolution des clientèles étudiantes et celle du personnel enseignant non-régulier.

Tableau 4

Évolution en pourcentage des inscriptions universitaires en équivalence temps complet au Québec, selon les cycles d'études pour les années 1975-1976 à 1985-1986

Cycles	Augmentation en % 1985-1986 / 1980-1981	Augmentation en % 1985-1986 / 1975-1976
Certificat	50,7	177,1
1er cycle	16,2	34,5
2e cycle	28,5	51,2
3e cycle	48,9	81,7
Tous les cycles	**23,3**	**51,6**

Source : Groupe ministériel de travail sur la tâche du professeur d'université. La tâche du professeur d'université au Québec. Québec, mars 1989, p. 103.

On parvient cependant à un constat très net en ce qui a trait à la présence des chargés de cours et au type de clientèle : plus la proportion d'étudiants inscrits aux études de 1er cycle à temps partiel et dans les programmes de certificats est importante, plus la part de l'enseignement assumée par les chargés de cours est élevée.

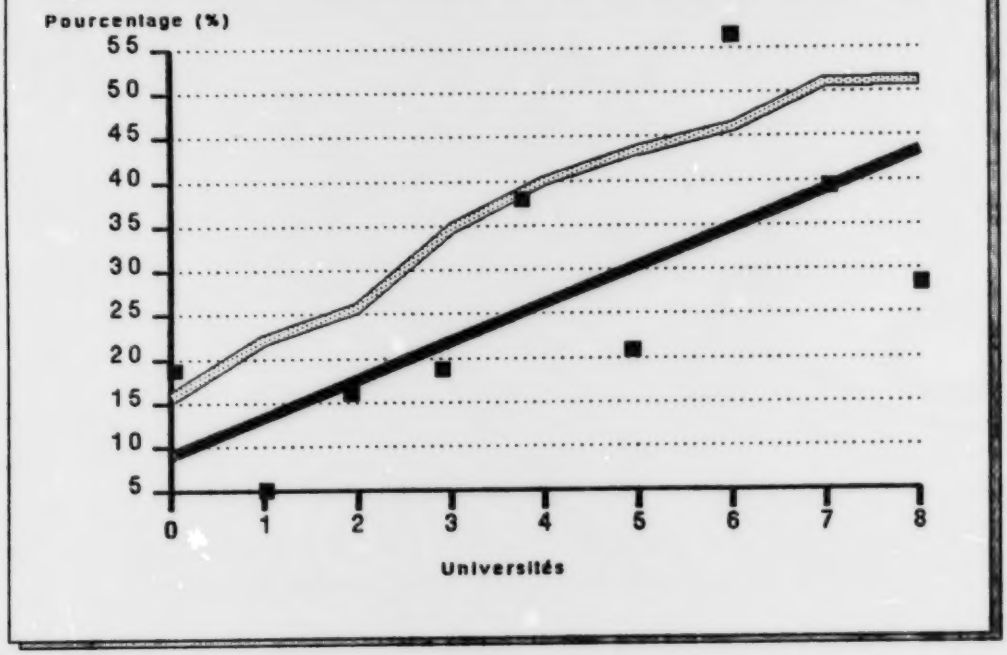
Le graphique 9A met en parallèle la proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours (courbe pointillée) dans chaque établissement et le pourcentage des inscriptions à temps partiel au baccalauréat et dans les programmes courts de diplômes et de certificats (représentés sous forme de points). En vue de faciliter la comparaison entre ces deux variables (proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours par rapport à la proportion de clientèles à temps partiel et dans les programmes courts), une droite des tendances a été calculée à l'aide de la méthode des moindres carrés, afin d'illustrer plus clairement l'évolution des tendances chez les clientèles étudiantes.

Selon les résultats obtenus, il existe une relation très nette entre le pourcentage d'enseignement assumé par les chargés de cours et le pourcentage d'inscription des clientèles étudiantes dites «non-traditionnelles». L'évolution du phénomène est très linéaire. Plus un établissement accueille ce type de clientèle et plus il y a de chargés de cours et vice-versa. L'analyse de la courbe des pourcentages d'enseignement assumés par les chargés de cours et des points qui représentent la proportion des clientèles «non-traditionnelles» montre que ces deux variables ne coïncident pas systématiquement. Ce phénomène semble normal, puisqu'aucune catégorie de personnel, aussi bien celle des professeurs de carrière que celle des chargés de cours, n'enseigne en exclusivité à un type de clientèle particulier.

Lorsque l'on reproduit la même démarche d'analyse en fonction des secteurs disciplinaires, on parvient à des résultats analogues (voir graphique 9B). Les secteurs qui comptent peu de chargés de cours n'ont pas beaucoup d'inscriptions de clientèle à temps partiel ou dans les programmes des certificats; l'inverse est aussi vrai.

Graphique 9A

Pourcentage de la clientèle inscrite dans les programmes courts et à temps partiel et pourcentage d'enseignement assumé par les chargés cours selon les établissements (1987-1988)



Universités

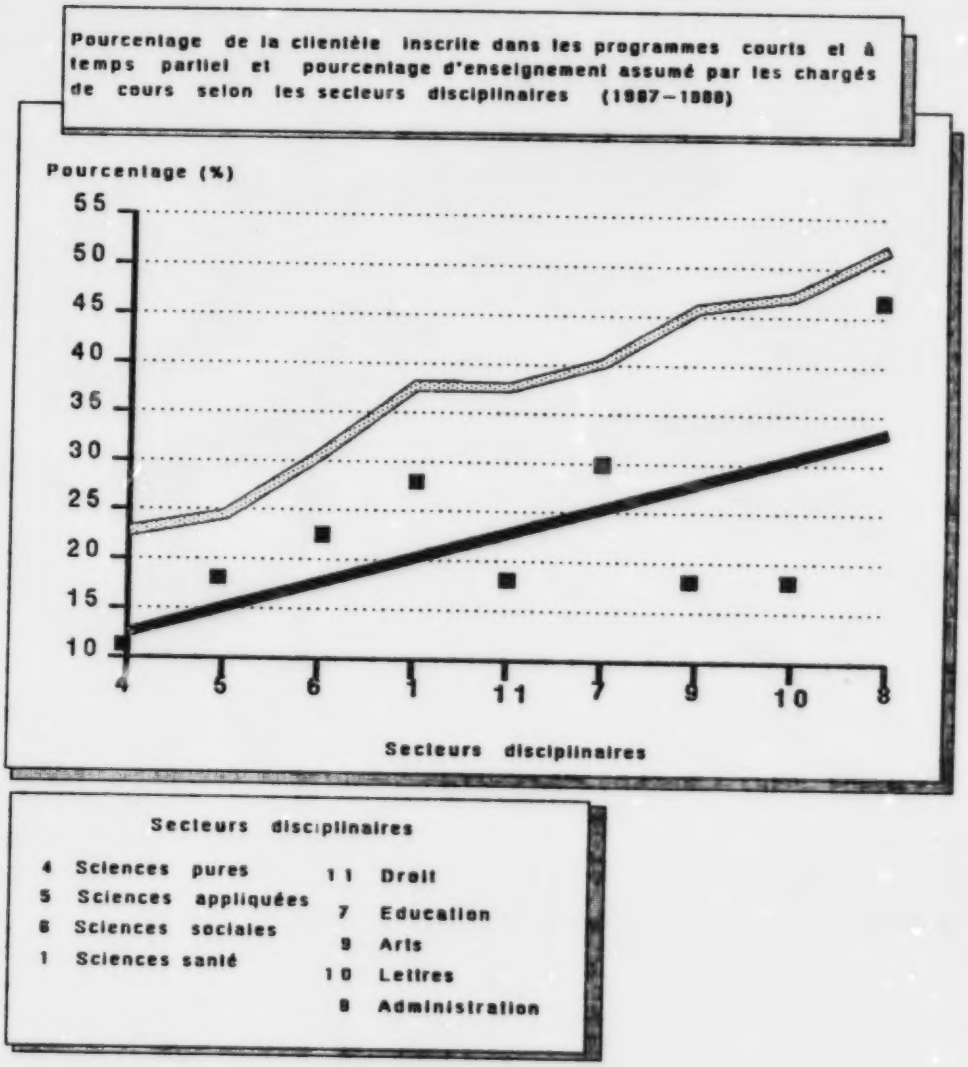
0	McGill	5	Concordia
1	Bishop's	6	HEC
2	Laval	7	UQ
3	Poly	8	Sherbrooke
4	Montréal		

Pourcentage de l'enseignement assumé par les chargés de cours

Courbe illustrant la tendance des pourcentages des étudiants inscrits aux certificats et à temps partiel au 1er cycle

Pourcentage des étudiants inscrits aux certificats à temps partiel au 1er cycle selon les universités (source : RECU)

Graphique 9B



Pourcentage de l'enseignement assumé par les chargés de cours

Courbe illustrant la tendance des pourcentages des étudiants inscrits aux certificats et à temps partiel au 1er cycle

Pourcentage des étudiants inscrits aux certificats à temps partiel au 1er cycle selon les secteurs disciplinaires (source : RECU)

Conclusion

Si on analyse ces résultats dans une perspective globale, on se rend compte que la présence massive des chargés de cours dans certains établissements ou dans des secteurs disciplinaires bien identifiés est associée à des modalités d'organisation de l'enseignement qui favorisent une grande souplesse de l'offre de cours, ce qui facilite d'autant l'accueil de clientèles dites «non-traditionnelles». La démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur et le développement de l'éducation permanente constituaient des tendances lourdes du développement des établissements universitaires dans les années 60 et 70. La plupart des établissements ont mis sur pied des services pour répondre à cette demande sociale croissante en faveur de l'éducation supérieure. Les établissements de types 1 et 2 ont sans doute été davantage conduits à orienter leur développement en fonction de l'accueil de clientèles «non-traditionnelles», parce qu'il s'agissait là du moyen le plus sûr d'assurer leur expansion dans la conjoncture des années 70.

Les informations recueillies suscitent un certain nombre d'interrogations quant à l'impact d'une présence massive des chargés de cours dans les établissements universitaires. Dans certaines unités, le pourcentage d'enseignement confié à des chargés de cours atteint 60%, 70% et même 80%. Dans de tels cas, malgré la mise en place de structures d'accueil et d'encadrement qui peuvent être efficaces, la possibilité de sensibiliser pleinement cette main-d'oeuvre à une vision synthétique et intégrée des programmes d'études demeure forcément limitée.

Bien qu'on ne possède pas d'informations précises à ce sujet, on peut s'interroger sur la pertinence de confier l'enseignement des cours fondamentaux d'introduction à des chargés de cours qui, en principe, ont une moins grande maîtrise des développements théoriques d'un champ disciplinaire donné. Ultimement, de telles situations pourraient avoir un impact négatif sur la qualité de l'enseignement universitaire.

CHAPITRE 2.

LE PROFIL SOCIO-PROFESSIONNEL DES CHARGÉS DE COURS

Le chapitre précédent s'est employé à démontrer ce que représentent les chargés de cours pour les établissements universitaires québécois : ils constituent une masse importante de personnel d'appoint qui est responsable d'une part significative de l'enseignement. On connaît moins bien, par contre, les caractéristiques de cette population. On sait qu'il s'agit d'un groupe hétérogène en ce qui touche aux conditions sociales et économiques. Il est également connu que, pour certains, l'enseignement comme chargé de cours ne représente qu'une activité professionnelle secondaire, alors que, pour d'autres, il s'agit *de facto* d'une occupation à temps complet. Les éléments traités dans ce chapitre permettent une connaissance beaucoup plus complète de ce groupe professionnel, appuyée sur des données récentes et fiables qui ont été recueillies dans le cadre d'un sondage effectué en février-mars 1989 auprès de 1 346 chargés de cours. Les paramètres de la méthodologie d'échantillonnage utilisée sont décrits à l'Annexe II.

L'analyse et l'interprétation des informations relatives aux chargés de cours sont ici traitées dans quatre parties. La première expose quels sont les principaux types de chargés de cours et comment les établissements et les secteurs disciplinaires se différencient du point de vue de la composition de leur personnel chargé de cours. La deuxième traite de caractéristiques démographiques et de la formation universitaire des chargés de cours, ce dernier aspect étant capital dans le contexte de l'université. La troisième partie est consacrée à la description du profil professionnel des chargés de cours : occupation, stabilité d'emploi, revenu, etc. Ces analyses révèlent à quel point le monde des chargés de cours est marqué de clivages profonds entre des sous-groupes d'individus qui ont manifestement des motivations très différentes d'enseigner à l'université. La dernière partie traite des caractéristiques des activités d'enseignement (nombre de cours, type de clientèle, conditions d'exercice de la profession, etc.); elle permet de préciser l'apport des chargés de cours à l'enseignement universitaire, en présentant des informations inédites qu'il était difficile d'obtenir par les systèmes d'information existants.

L'ensemble de ces éléments permet de dégager une perspective plus large qui montre que les tendances qui se sont profilées sur le marché de l'emploi

au cours des années 80 (travail occasionnel, travail à temps partiel, etc.) ont pu encourager l'émergence de chargés de cours devenus extrêmement dépendants de cette activité. Les informations recueillies démontrent également que ce phénomène affecte en priorité les secteurs où il est difficile de trouver des emplois stables.

2.1. LES DIVERS TYPES DE CHARGÉS DE COURS UNIVERSITAIRES

Si on exclut le secteur de la médecine, les chargés de cours sont plus nombreux que les professeurs de carrière. Les quelque 7 800 chargés de cours qui sont embauchés chaque année dans les universités québécoises constituent toutefois une population hétérogène. Selon les données recueillies, il y aurait quatre grands types de chargés de cours qui correspondent aux cas suivants:

- Les «traditionnels» : il s'agit d'individus qui ont un emploi à temps complet en dehors de leur enseignement comme chargé de cours à l'université. Ils constituent la majorité des chargés de cours (55%).

- Les «intensifs» : ce sont les personnes dont plus de la moitié du temps de travail et des revenus gagnés sont associés à la prestation de charges de cours à l'université. 11% des chargés de cours peuvent être considérés comme des «intensifs».

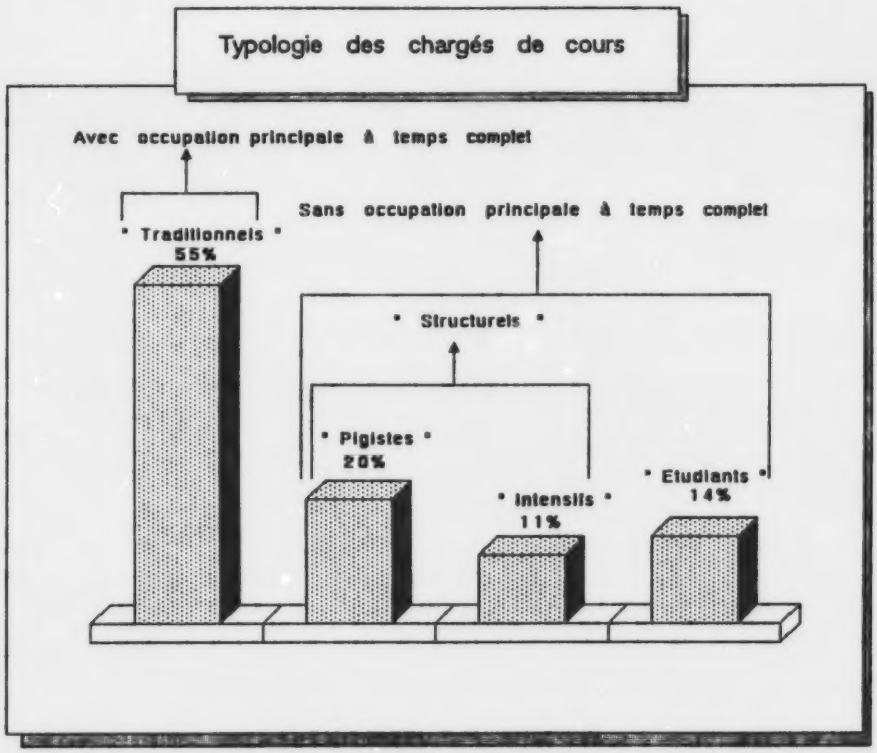
- Les «étudiants gradués» : les chargés de cours qui consacrent la majorité de leur temps à la poursuite des études à temps complet sont considérés comme «étudiants gradués». Ils regroupent 14% des chargés de cours.

- Les «pigistes» : les «pigistes» représentent une catégorie résiduelle, qui comprend tous ceux qui n'ont pas d'emploi régulier à temps complet, qui ne poursuivent pas d'études à temps complet et pour qui l'enseignement comme chargé de cours représente moins de 50% du temps de travail et des revenus gagnés. Ce type représente 20% des chargés de cours.

Le graphique 10 peut aider à mieux saisir la logique conceptuelle qui a mené à l'élaboration de cette typologie. La population des chargés de cours se subdivise en deux grands sous-ensembles qui regroupent, d'une part, ceux qui ont un «emploi régulier à temps complet» et, d'autre part, ceux qui sont «sans emploi régulier à temps complet». Les «traditionnels» s'assimilent entièrement au sous-ensemble «avec emploi régulier à temps complet»; pour eux, l'enseignement à l'université en tant que chargés de cours ne représente qu'un «à-côté» par rapport à une activité professionnelle qui demeure, en

principe, stable. Dans la terminologie utilisée par les conventions collectives, on utilise l'expression «double emploi» pour désigner les individus qui ont un emploi à temps complet en plus de leur enseignement à l'université.

Graphique 10



Le sous-ensemble des répondants «sans emploi régulier à temps complet» est plus hétérogène. On y retrouve trois grands types de chargés de cours : «les étudiants gradués», les «intensifs» et les «pigistes». L'étudiant gradué qui assume des charges de cours devrait se trouver dans une situation transitoire, ce type d'activité étant un complément à la formation reçue, en même temps qu'une mesure de soutien financier. Les «intensifs» sont fortement dépendants économiquement et professionnellement des activités de chargés de cours. Ils mènent de facto une sorte de «carrière» d'enseignant

universitaire, qui équivaut à une occupation à temps complet. Les «pigistes» constituent le sous-groupe le plus hétérogène. Contrairement aux «intensifs», le degré de dépendance à l'égard des activités de chargés de cours peut varier davantage, car les sources de revenu sont plus diversifiées. Dans la terminologie syndicale, les «intensifs» et les «pigistes» sont tous deux considérés comme des «travailleurs à statut précaire» et on les désigne en général sous le vocable de «structurels».

La répartition de ces quatre types de chargés de cours a enregistré des variations notables selon les établissements ou les secteurs disciplinaires. Ainsi, près de neuf chargés de cours sur dix en droit sont des «traditionnels». Les 3/4 des répondants issus du secteur de l'administration sont aussi considérés comme des «traditionnels». Il s'agit toutefois du secteur où on retrouve le moins de chargés de cours étudiants, ce qui n'est guère surprenant, puisqu'il y a peu d'inscriptions au doctorat dans ce domaine. Le sous-groupe des «traditionnels» est largement représenté à l'École des HEC.

Un peu moins des 2/3 des chargés de cours oeuvrant dans le secteur des sciences appliquées sont des «traditionnels» (64%), alors qu'on retrouve relativement peu d'«intensifs» et de «pigistes» dans ce domaine. Les sciences pures et les sciences appliquées apparaissent comme les secteurs où l'on recourt le plus fréquemment aux services des «étudiants gradués» pour dispenser les charges de cours. L'École Polytechnique se démarque d'ailleurs des autres établissements, puisque 40% de ses chargés de cours étaient des «étudiants gradués».

En éducation, en sciences sociales et en sciences de la santé, la composition du personnel chargé de cours se rapproche de la moyenne d'ensemble. Les arts et les lettres constituent des cas nettement à part, les chargés de cours «traditionnels» y étant minoritaires : arts (40%), lettres (32%). C'est d'ailleurs en lettres que l'on compte le plus de chargés de cours «intensifs». Il faut aussi noter que les cours de langues vivantes occupent une part importante des chargés de cours «intensifs» de ce secteur. En arts, la proportion de chargés de cours «pigistes» est beaucoup plus forte qu'ailleurs, ce qui reflète le fait qu'un nombre important d'individus qui oeuvrent dans le milieu des arts obtiennent des contrats à la pige.

Cette typologie établit clairement que le monde des chargés de cours est hétérogène. Des types particuliers de chargés de cours tendent à enseigner davantage dans certains secteurs. Par exemple, il y a plus de chargés de cours «traditionnels» dans les secteurs professionnels (droit, administration, sciences appliquées). Il apparaît également que la proportion de chargés de cours qui n'ont pas d'emploi stable et qui ne sont pas «étudiants gradués» est beaucoup plus forte en arts, en lettres, en éducation et en sciences sociales. On ne peut manquer de souligner ici que ce sont des secteurs où les possibilités d'emploi sont en général plus limitées. Le degré de dépendance de ces personnes à l'égard de leurs activités professionnelles de chargés de cours universitaires étant très élevé, il faut s'attendre à ce qu'il y ait peu de mobilité professionnelle chez ce type de personnel. Les chargés de cours qui appartiennent aux catégories «intensifs» ou «pigistes» auront davantage tendance à rechercher, individuellement ou par l'action syndicale collective, une stabilisation de leur lien d'emploi.

2.2. LES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DES CHARGÉS DE COURS À L'AUTOMNE 1988

Cette partie de chapitre décrit les principales caractéristiques démographiques des chargés de cours. Les variables analysées sont, d'une part, le sexe, l'âge, le statut civil et le nombre d'enfants à charge et, d'autre part, le niveau de formation universitaire. L'approche développée consiste à préciser d'abord les tendances globales décelées auprès de l'ensemble des sujets, puis, dans un deuxième temps, à signaler les sous-groupes de répondants qui s'écartent significativement de la moyenne d'ensemble des résultats obtenus.

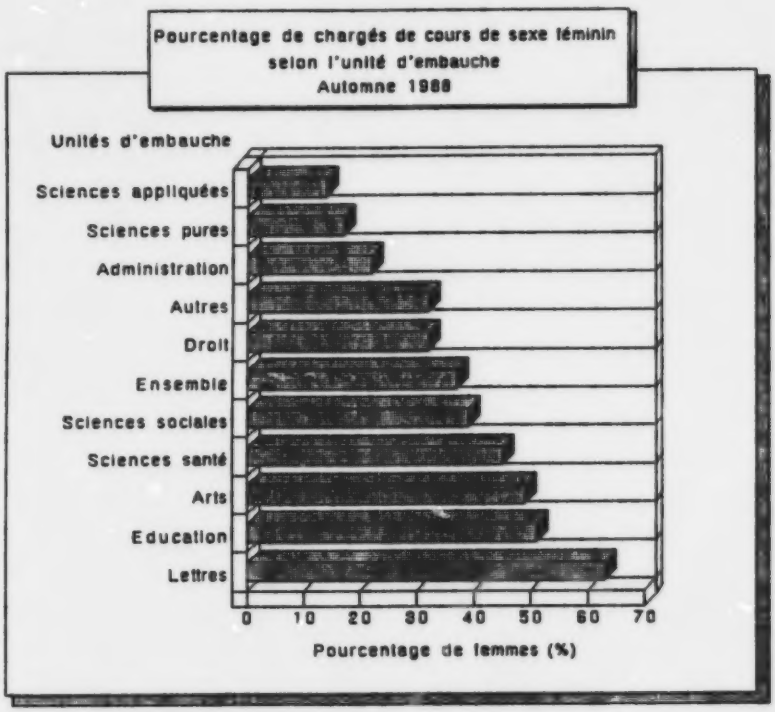
2.2.1. La répartition des répondants selon le sexe

La proportion des hommes et des femmes au sein du groupe des chargés de cours au trimestre d'automne 1988 était respectivement de 64% et 36%. Le croisement de la variable sexe avec l'unité d'embauche (Graphique 11) démontre que la présence des femmes est plus élevée lorsque l'unité d'embauche regroupe des programmes appartenant à des secteurs disciplinaires où, par tradition, la présence féminine (comme professeur ou étudiant) est plus forte. Les femmes ont donc tendance à être sur-représentées au sein des unités d'embauche suivantes: lettres (63%), éducation (51%), arts (49%) et sciences de la santé (45%). Leur présence parmi les chargés de cours des unités d'embauche en sciences pures (17%), sciences appliquées (14%) et administration (22%) est, par contre, beaucoup plus faible.

Il a également été observé que les chargés de cours de sexe féminin sont majoritaires chez les «intensifs» (58%) et les «pigistes» (55%), alors que les hommes représentent 76% des chargés de cours «traditionnels» et 60% des «étudiants gradués». En d'autres termes, il y a davantage de chargés de cours qui n'ont pas d'occupation professionnelle stable dans des secteurs disciplinaires où les femmes sont traditionnellement nombreuses : arts, lettres et éducation. À l'inverse, les chargés de cours de sexe masculin ont un lien d'emploi plus ponctuel avec l'université, parce que ce type d'activité, lorsqu'ils sont des «traditionnels», ne représente pour eux qu'un deuxième emploi. C'est encore à titre transitoire qu'ils enseignent à l'université comme chargés

de cours, s'ils sont «étudiants gradués». En définitive, cette situation reflète la situation globale des femmes dans le milieu universitaire - 16,3% des professeurs de carrière sont de sexe féminin -, ainsi que dans l'ensemble du marché de l'emploi.

Graphique 11



2.2.2. L'âge des chargés de cours et leur situation civile

L'âge moyen des répondants de l'enquête était de 39 ans à l'automne 1988. Cette donnée ne varie pas de façon significative selon les établissements ou les secteurs disciplinaires, sauf à l'École Polytechnique où les répondants étaient un peu plus jeunes. Ces résultats indiquent que la population des chargés de cours se caractérise par une certaine homogénéité du point de vue de l'âge. Plus des deux tiers des répondants (69%) avaient entre 31 et 45 ans. Ces données tendent à nuancer le stéréotype voulant qu'une forte

proportion des chargés de cours soit des personnes relativement jeunes, pour qui il s'agit d'expériences initiales de travail. Bien au contraire, le groupe des moins de 30 ans est très minoritaire (11% des répondants). En fait, la présence de chargés de cours plus jeunes est associée au phénomène des «étudiants gradués» qui dispensent des charges de cours, la moyenne d'âge de ces répondants étant de 34 ans. L'âge des chargés de cours qui ne sont pas des étudiants à temps complet (41 ans) se rapproche davantage de celui des professeurs de carrière, qui atteint maintenant un peu plus de 46 ans[13].

Le fait que la majorité des personnes interrogées se situe à un âge moyen se reflète dans l'analyse des autres variables socio-démographiques. La proportion des chargés de cours interrogés qui habitent avec un(e) conjoint(e) est de 72% (964 personnes). Plus de la moitié (53%) d'entre eux ont des enfants à charge. Parmi ceux qui ont des enfants, 37% en ont seulement un, 43% en ont deux et 20% en ont plus de deux, la moyenne enregistrée étant de 1,8 enfant. Ces données indiquent donc que les chargés de cours assument des responsabilités familiales comparables à celles d'autres individus du même âge. Il apparaît surtout que l'âge moyen des chargés de cours se rapproche de celui des professeurs réguliers.

2.2.3. Le niveau de formation des chargés de cours

Les données concernant la formation universitaire des chargés de cours établissent qu'une très grande majorité d'entre eux, soit 97% des répondants, sont titulaires d'au moins un diplôme de niveau universitaire. Toutefois, une faible proportion (3%) déclarait ne détenir aucun diplôme universitaire. 45% de ces personnes sans diplôme proviennent des unités d'embauche reliées au domaine des arts.

Les proportions des chargés de cours qui détenaient, à l'automne 1988, une formation universitaire, définie selon le double critère du niveau du diplôme le plus élevé et le plus récent, sont les suivantes: 30% détenaient un ou des

---

13. La moyenne d'âge des professeurs a été actualisée selon la méthode suggérée dans le rapport Archambault (p. 52), les données empiriques les plus récentes à propos de cet indicateur remontant à 1985.

diplômes de premier cycle, 59% avaient obtenu au moins une maîtrise, 11% possédaient un diplôme de doctorat. La norme la plus courante pour accéder à des fonctions de chargé de cours semble être une formation de 2e cycle. La majorité des chargés de cours oeuvrant dans les établissements universitaires à l'automne 1988 (soit 59% + 11% = 70%) possédaient une formation universitaire correspondant à des diplômes de 2e et de 3e cycles. À l'exception d'une légère sur-représentation des chargés de cours possédant le doctorat à Bishop's, Concordia et Montréal, peu d'écarts ont été notés d'un établissement à l'autre à l'égard du niveau de formation des chargés de cours.

Le croisement des variables «unités d'embauche» et «niveau de diplôme» (tableau 5) montre des tendances plus nettes. À l'exception des unités d'embauche du secteur des sciences appliquées, il n'y a jamais moins de 52% de répondants qui détiennent une maîtrise comme diplôme le plus élevé et le plus récent. Le pourcentage de répondants qui ne possèdent qu'un diplôme de premier cycle est beaucoup plus élevé dans les disciplines professionnelles pratiques, en l'occurrence les sciences appliquées (génie) 49% et le droit (45%). Pratiquement le quart des répondants de l'unité d'embauche sciences de la santé déclarent avoir obtenu un doctorat. Il faut préciser, à cet égard, qu'un certain nombre de médecins agissaient comme chargés de cours dans le secteur des sciences de la santé. L'existence d'une nomenclature particulière des titres de diplômes dans le domaine médical (ex.: «doctorat» en médecine) explique en bonne partie la situation observée. Les sciences pures (21%) et les sciences sociales (19%) comptent presque deux fois plus de chargés de cours diplômés de 3e cycle que la moyenne d'ensemble des répondants.

Un chargé de cours sur cinq a obtenu plus d'un diplôme de même niveau - par exemple, deux baccalauréats ou deux maîtrises -, ce qui signifie que plusieurs personnes possèdent des compétences diversifiées et cumulent un nombre élevé d'années de scolarité, sans qu'il s'agisse pour autant de détenteurs de doctorat.

Tableau 5

Répartition en pourcentage des chargés de cours par unité d'embauche selon le niveau du diplôme le plus élevé à l'automne 1988 (% horizontaux)

	(n)	1er cycle (%)	2e cycle (%)	3e cycle (%)	Total
Sc. santé	(42)	24	52	24	100
Sc. pures	(104)	27	52	21	100
Sc. appliquées	(104)	49	42	9	100
Sc. sociales	(253)	16	65	19	100
Éducation	(167)	35	60	5	100
Administration	(227)	33	60	7	100
Arts	(97)	35	59	6	100
Lettres	(147)	23	68	9	100
Droit	(38)	45	53	3	100
Autres	(113)	25	66	10	100
TOTAL %		**30**	**59**	**11**	**100**
Ensemble	**(1 292)**	**(388)**	**(763)**	**(141)**	

Le croisement des variables «secteur du diplôme» et «secteur de l'unité d'embauche» a permis de constater qu'il existe une bonne concordance entre le domaine de la formation du chargé de cours et celui où il enseigne. La majorité des répondants dispense des cours dans le même secteur disciplinaire que celui où ils ont obtenu leur diplôme le plus élevé et le plus récent. Ces résultats confirment que les qualifications exigées pour l'enseignement assurent une adéquation entre la spécialisation des compétences et les tâches d'enseignement confiées aux chargés de cours.

Les consultations menées préalablement à l'élaboration de ce questionnaire d'enquête indiquaient qu'il existerait une sorte d'attachement des chargés de

cours à l'égard de l'établissement où ils ont été formés. Les résultats révèlent effectivement que 58% des personnes interrogées étaient d'ex-étudiants de l'établissement où elles ont été échantillonnées pour participer à cette enquête. Cet indice est beaucoup moins élevé dans les établissements du réseau de l'Université du Québec. Cela paraît tout à fait normal puisque ces établissements n'ont commencé que beaucoup plus tardivement à décerner des diplômes. Si on inverse la perspective, cette variable semble indiquer que les étudiants ou ex-étudiants d'un établissement constituent un bassin privilégié de recrutement de chargés de cours pour la direction du département.

La typologie des chargés de cours introduit des différences modérées lorsqu'elle est croisée avec le niveau de diplômation. Comme on peut le voir au tableau 6, il y a une proportion légèrement plus élevée de chargés de cours traditionnels qui ne possèdent pas d'autres diplômes que le baccalauréat. Par contre, il s'agit de la catégorie où on retrouve le plus de répondants ayant obtenu un doctorat. Le taux légèrement plus élevé de diplômation de 3^{e} cycle s'explique surtout par le fait que les quelques répondants qui dispensaient des charges de cours tout en étant professeurs de carrière à l'université ont été catégorisés comme «traditionnels». Les «intensifs», qui assument une présence beaucoup plus systématique dans l'enseignement universitaire, demeurent ceux qui ont le moins tendance à détenir un diplôme de 3^{e} cycle.

Les données recueillies lors de ce sondage ont révélé qu'une partie des chargés de cours sont en processus de formation. Cependant, il a semblé essentiel, dans le cadre de cette analyse, de traiter séparément le cas des «étudiants gradués» par rapport à celui des autres chargés de cours. Parmi les répondants qui sont considérés comme «traditionnels», 15% étaient inscrits dans des programmes d'étude à l'université. Un peu plus du quart des «intensifs» (27%) poursuivaient des études au moment de l'enquête, alors que la valeur de cet indicateur se situe à 20% pour les chargés de cours pigistes. 72% des chargés de cours («traditionnels», «intensifs» ou «pigistes») poursuivaient des études à temps partiel. De ce nombre, 15% étaient inscrits à un programme de 1er cycle, 45% au 2^{e} cycle et 41% au doctorat. Un peu plus du tiers de ceux qui étaient engagés dans un programme d'études aux

cycles supérieurs (37%) effectuaient leur scolarité, alors que les autres étaient parvenus à la phase de rédaction de leur mémoire ou de leur thèse.

Tableau 6

Typologie des chargés de cours selon le niveau de diplôme le plus récent et le plus élevé à l'automne 1988 (%)

	Traditionnels	Intensifs	Étudiants gradués	Pigistes	Ensemble
Baccalauréat	33	23	24	28	30
Maîtrise	54	69	71	61	59
Doctorat	13	8	5	10	11
	(100%) 720	(100%) 147	(100%) 187	(100%) 252	(100%) 1 306

Par définition, les «étudiants gradués», tels que définis par la typologie, étaient tous inscrits à des programmes d'études à temps complet. Ils se distinguent surtout par le fait que la plupart d'entre eux (68%) poursuivent des études doctorales. En fait, parmi les quelque 203 répondants qui étaient inscrits au doctorat, 60% étaient considérés comme faisant partie de la catégorie «étudiants gradués». Ils apparaissent donc comme le fer de lance d'une relève potentielle du corps professoral régulier.

Les informations recueillies à propos de la formation démontrent donc que les chargés de cours qui possèdent les qualifications considérées comme étant l'une des normes d'accès au poste de professeurs d'université sont en nombre limité. À peine 11% des personnes interrogées avaient obtenu un doctorat, tandis qu'environ un chargé de cours sur dix avait complété une scolarité de doctorat. Le sous-groupe des «étudiants gradués» apparaît comme celui dont les individus sont les plus susceptibles de compléter une formation de 3^{e} cycle. À peine 7% des chargés de cours «traditionnels», «intensifs» ou «pigistes» étaient effectivement engagés dans des programmes de doctorat et les chances que ces individus puissent jamais obtenir leur diplôme demeurent limitées.

2.3. LES CARACTÉRISTIQUES PROFESSIONNELLES DES CHARGÉS DE COURS

La typologie exposée au début de ce chapitre montre clairement l'hétérogénéité de la population des chargés de cours. L'analyse des caractéristiques professionnelles des répondants confirme et précise les clivages existant entre les divers chargés de cours, que ce soit à l'égard de leur occupation, de leurs conditions d'emploi, de leur revenu ou de leur motivation.

2.3.1. La situation socio-professionnelle des chargés de cours

La répartition des individus selon le secteur de leur occupation est présentée au tableau 7. La première colonne correspond aux répondants qui ont une occupation à temps complet, la deuxième à ceux qui n'ont pas d'emploi stable et la dernière à l'ensemble des chargés de cours qui ont participé à l'enquête.

Les données du tableau 7 révèlent que le secteur de l'éducation demeure le principal bassin de recrutement du personnel chargé de cours. En incluant les quelque 166 répondants qui, en 1988, définissaient leur occupation comme étant celle de chargés de cours, on peut considérer que plus de 35,5% de tous les chargés de cours interrogés oeuvraient dans un domaine professionnel apparenté au secteur de l'éducation.

Les enseignants, en particulier ceux des secteurs secondaire et collégial, ne sont pas uniquement embauchés par des unités liées aux sciences de l'éducation. Dans bien des cas, c'est à titre de spécialistes d'une matière qu'ils enseignent à l'université; on les retrouve dès lors disséminés dans à peu près tous les secteurs disciplinaires. Ces personnes ont l'avantage d'avoir cumulé une expérience d'enseignement à d'autres paliers du système d'éducation et il est relativement facile pour eux de transférer les habiletés acquises à leurs activités de chargés de cours universitaires.

Le second élément qui ressort le plus clairement de ce tableau est l'exclusion quasi totale des chargés de cours «sans emploi régulier» des secteurs professionnels tels que l'administration, le droit et les sciences appliquées,

où les «traditionnels», c'est-à-dire ceux qui ont un «emploi régulier à temps complet», sont très fortement représentés. Finalement, on observe que l'éducation, la santé, les services sociaux et l'administration représentent les secteurs d'occupation d'environ trois chargés de cours sur cinq.

Tableau 7

Répartition en pourcentage des chargés de cours selon le secteur de leur occupation et leur situation d'emploi, Québec 1989

Secteur de l'occupation	Emploi régulier Temps complet (%)	Sans emploi régulier temps complet (%)	Ensemble des chargés de cours (%)
Éducation		15,5	22,9
• général	11,3		
• collégial	10,4		
• université	3,7		
• spécialiste	3,6		
Santé et service social	10,0	7,2	8,7
Administration	26,7	0,8	15,0
Droit	6,9	-	3,8
Communication	7,3	4,2	5,9
Arts	2,3	4,2	3,2
Sc. appliquées	8,8	-	4,8
Étudiants gradués	-	23,4	10,6
Chargés de cours	-	27,7	12,6
Divers	8,8	4,2	6,7
Pas d'occupation principale	-	12,8	5,8
Total %	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Ensemble	**(723)**	**(599)**	**(1 322)**

La différenciation de la population étudiée en deux sous-ensembles distincts («avec occupation régulière à temps complet» ou «sans occupation régulière à temps complet») a nécessité la mise au point de deux séries d'indicateurs, afin de décrire adéquatement les conditions générales d'emploi des chargés de cours. Comme les personnes interrogées n'ont pas répondu aux mêmes questions, les résultats obtenus sont présentés dans le cadre de deux sections séparées.

2.3.2. Les chargés de cours qui ont un emploi régulier à temps complet

Les chargés de cours qui ont un emploi régulier à temps complet se caractérisent par une grande stabilité professionnelle. Qu'ils soient employés salariés (82%) ou à leur propre compte (18%), la grande majorité d'entre eux (83%) considèrent bénéficier d'une certaine forme de permanence d'emploi. Plus de neuf répondants sur dix ont affirmé qu'ils détenaient toujours le même poste au moment où le sondage se déroulait, en février-mars 1989. En corollaire de cette variable, on note que le pourcentage de répondants qui étaient à la recherche d'un nouvel emploi était lui aussi très modéré : 11,2%.

Le sondage met en évidence l'importance du secteur public et para-public comme bassin de recrutement du personnel chargé de cours. Chez les 743 répondants qui détenaient un emploi stable, 58% des personnes interrogées ont déclaré provenir du secteur public et para-public. À titre indicatif, rappelons que l'ensemble des personnes embauchées par les secteurs public et para-public au Québec (fonctions publiques fédérale, provinciale, municipale, commissions scolaires, cégeps, santé et services sociaux) totalisaient quelque 600 000 personnes, alors que la population active était légèrement inférieure à trois millions d'individus. Bien qu'il soit difficile de fixer une proportion exacte, il est indéniable que la main-d'oeuvre du Québec appartient très majoritairement au secteur privé, alors que, à l'inverse, les personnes issues des secteurs public et para-public sont nettement sur-représentées au sein de la population des chargés de cours.

2.3.3. Les chargés de cours qui n'ont pas d'emploi régulier à temps complet

Les quelque 602 répondants qui n'avaient pas d'emploi régulier à temps complet en 1988 connaissent une réalité professionnelle fort différente de celle de leurs collègues qui ont des postes stables. Plus de 90% des chargés de cours sans emploi régulier avaient des sources de revenu autres que l'enseignement à l'université. Le tableau 8 présente, par ordre d'importance, les sources de revenu qui ont été mentionnées le plus fréquemment par les répondants.

Tableau 8

Autres sources de revenu déclarées par les chargés de cours qui n'avaient pas d'occupation à temps complet en 1988 (%)

Un travail à votre compte	23
Prestations d'assurance-chômage	20
Enseignement ailleurs qu'à l'université	16
Auxiliaire d'enseignement ou de recherche	14
Concours de bourses	13
Emploi régulier de moins de 3 jours/semaine	10
Prêt et bourses	3

Le comportement typique d'un chargé de cours «structurel» consiste à cumuler une ou deux autres sources de revenu, en obtenant des engagements contractuels dans un domaine connexe à son champ de compétence ou encore en effectuant de l'enseignement en dehors de l'université. Il est quasi inévitable que ces personnes doivent recourir à l'assurance-chômage pour stabiliser leur revenu, en particulier lorsqu'il s'agit de chargés de cours «intensifs» dont les activités professionnelles sont peu diversifiées. La combinaison de revenus la plus typique chez les «étudiants gradués» consiste plutôt à obtenir des engagements d'auxiliaires d'enseignement ou de recherche au sein même de l'université ou encore à obtenir des bourses d'études (concours de bourses).

Étant donné la précarité relative de la situation professionnelle des individus qui n'avaient pas d'emploi régulier à temps complet, il a été jugé opportun d'interroger ce sous-groupe de sujets à propos des expériences d'emploi antérieures ou de la présence d'aspirations professionnelles qui se rapportent à un contexte de plus grande stabilité. Un peu plus de 51% des 602 répondants concernés ont affirmé qu'ils avaient déjà, à un moment donné de leur carrière, occupé un emploi régulier à temps complet pendant une période supérieure à deux années consécutives. Il faut souligner, toutefois, que la majorité des «intensifs» et des «étudiants gradués» n'ont jamais connu cette situation.

Plus de 60% des personnes interrogées ont déclaré que le fait de ne pas avoir occupé de poste régulier en 1988 constituait un choix volontaire de leur part. Seuls les chargés de cours «intensifs» se démarquent sensiblement de cette moyenne d'ensemble, puisque l'absence d'un emploi stable ne représentait un choix volontaire que pour une minorité des répondants appartenant à cette catégorie de chargés de cours (47%). Finalement, 42% de l'ensemble des sujets étaient à la recherche d'un emploi régulier à temps complet au moment où se déroulait l'enquête (février-mars 1989), alors qu'une proportion légèrement majoritaire des «intensifs» (53%) tentait de trouver un emploi stable.

Parmi le sous-ensemble des répondants «sans emploi régulier», ce sont les «intensifs» qui semblent être aux prises avec la situation professionnelle la plus précaire. La plupart n'ont jamais connu la stabilité d'emploi et sont à la recherche de postes à temps complet qui représenteraient une amélioration par rapport à leurs conditions de travail actuelles. Par ailleurs, plusieurs d'entre eux (61%) aspirent à devenir professeurs réguliers à l'université, mais, en raison de leur âge et de leur qualification, ces ambitions demeurent plus ou moins réalistes. Ces personnes pourraient donc être intéressées par des mesures visant à bonifier leur statut d'emploi actuel. Une proportion très significative, sinon majoritaire, des chargés de cours «intensifs» devront vraisemblablement chercher du travail hors de l'enseignement universitaire s'ils veulent stabiliser leur situation d'emploi.

2.3.4. L'expérience de travail des chargés de cours

Les chargés de cours constituent une catégorie de personnel expérimenté. Ils ont été actifs sur le marché de l'emploi depuis 13 années et il s'est écoulé près de sept années entre la date du premier engagement comme chargé de cours et l'hiver 1989. Il y a peu de disparité entre les divers types de répondants, sauf pour les «étudiants gradués», qui ont en général la moitié moins d'expérience que les autres chargés de cours.

Parmi l'ensemble des répondants, 232 (17%) n'avaient aucune expérience comme chargé de cours avant leur premier engagement à l'automne 1988. Cet élément constitue un indicateur qui permet d'évaluer indirectement le taux de roulement de cette catégorie de personnel. Le chiffre de 17% corrobore entièrement les estimations fournies par les administrations du personnel au sein des divers établissements, ainsi que les compilations effectuées par les organisations syndicales de chargés de cours. Ces estimations, qui demeurent très approximatives, situent l'ordre de grandeur du phénomène entre 10% et 20% des embauches annuelles.

La conclusion qui se dégage de ces résultats est que les chargés de cours ont une expérience de travail généralement assez longue, cela apparaissant même comme un critère qui conditionne l'accès à la fonction de chargé de cours. Dans l'ensemble, il existe une certaine stabilité pour le personnel chargé de cours, compte tenu qu'il s'agit d'emplois non permanents à temps partiel. Ce sont les «intensifs» qui ont le plus d'années d'expérience en tant que chargés de cours (9 années) et leur taux de roulement se situe bien en deçà de la moyenne : 6,7%. Le taux de roulement est beaucoup plus élevé chez les chargés de cours jeunes et les «étudiants gradués», chez qui il excède 30% par année. On observe ici l'effet de système attribuable aux règles d'ancienneté (en particulier le système de pointage dans les établissements syndiqués) qui, inévitablement, tendent à renforcer la place des chargés de cours qui enseignent sur une base intensive à l'université.

2.3.5. Le niveau de revenu des chargés de cours

Le statut d'occupation du chargé de cours influence très sensiblement le niveau de revenu des répondants. Ainsi, les chargés de cours «traditionnels» jouissaient annuellement d'un revenu brut moyen de 43 061 $. La moyenne des revenus du sous-ensemble des sujets sans emploi régulier était pratiquement inférieure de moitié à celle des «traditionnels» (22 111 $). Selon les données recueillies, le chargé de cours «intensif» typique pouvait espérer un revenu annuel atteignant 24 170 $. Environ les trois quarts des revenus d'un «intensif» proviendraient de l'enseignement à l'université, le reste étant complété par d'autres sources, telles des contrats à la pige ou des prestations d'assurance-chômage. Les chargés de cours qui se définissent comme «étudiants gradués» sont les individus qui ont le plus faible revenu (15 734 $).

La majorité des chargés de cours interviewés (72%) avaient un conjoint en 1988 et au moins 92% de ces répondants ont rapporté que la personne avec qui ils cohabitaient avait des revenus. La combinaison des variables «revenu personnel brut» et «revenu brut du conjoint» a permis de déterminer le revenu brut du ménage.

Le revenu moyen des ménages atteignait 61 500 $ en 1988. Moins de 12% des ménages avaient des revenus inférieurs à 35 000 $, alors que plus du quart bénéficiaient de revenus excédant 75 000 $ par an. Cette image d'aisance économique se modifie quelque peu lorsque l'on tient compte du fait que les répondants occupent ou non un emploi à temps complet. Lorsque c'est le cas, la moyenne de revenu s'élève encore davantage, se situant à 69 111 $. Par contre, cette moyenne s'abaisse significativement (49 700 $) chez les chargés de cours qui n'avaient pas d'emploi régulier.

L'hypothèse sous-jacente à l'analyse des revenus du ménage était que les répondants qui n'ont pas d'emploi stable, ainsi que de plus faibles revenus, arrivent à compenser une situation économique désavantageuse grâce au revenu de leur conjoint. Les résultats mis à jour dans le cadre de cette étude confirment, du moins en partie, la véracité de cette hypothèse. En effet, la moyenne des revenus des chargés de cours n'ayant pas d'occupation régulière

à temps complet (22 111 $) équivaut à environ 44,5% des revenus du ménage totaux de cette catégorie de répondants. En ce sens, la combinaison de deux revenus, répondant et conjoint réunis, permet d'atteindre un niveau qui se compare à la plupart des ménages québécois, dont le revenu moyen était de 34 582 $ en 1986.

2.3.6. La rémunération pour une charge de cours

La rémunération moyenne obtenue pour une charge de cours est de 3 219 $. Cependant, ce montant semble sous-évaluer quelque peu le niveau de rémunération accordé à ce personnel, car la fréquence modale de cette variable, c'est-à-dire la valeur qui a été le plus fréquemment exprimée, atteint 3 500 $. Ces montants apparaissent tout à fait conformes aux normes salariales qui étaient en vigueur dans les établissements au moment où se déroulait l'enquête.

L'une des rares questions d'opinion de ce sondage a été posée à propos de la rémunération. Le libellé précis de cette question et la distribution de fréquences des réponses obtenues étaient les suivants : *«Par rapport à votre expérience globale du marché du travail, considérez-vous que la rémunération offerte aux chargés de cours est très compétitive? (7,2%); assez compétitive? (31,5%); peu compétitive? (29,6%); très peu compétitive? (26,3%).»* Finalement, 4,5% des personnes interrogées ne savaient pas jusqu'à quel point la rémunération offerte aux chargés de cours était compétitive.

Plus de la moitié des chargés de cours interrogés étaient donc d'avis que la rémunération obtenue pour dispenser des charges de cours était peu compétitive par rapport à leur expérience globale sur le marché de l'emploi. On observe une grande homogénéité des réponses obtenues à cette question, peu importe que les sujets aient ou non une occupation régulière à temps complet.

L'interprétation des résultats renvoie en définitive aux motivations qui poussent les individus à devenir chargés de cours. Pour les chargés de cours «traditionnels», la rémunération obtenue est considérée comme un facteur de motivation secondaire par rapport à la satisfaction personnelle que retirent

ces individus de leur pratique d'enseignement. Motivation secondaire mais réelle, car le chargé de cours «traditionnel» typique est un employé salarié dont le revenu annuel atteint un peu plus de 42 000 $. La prestation d'un ou deux cours représente donc un apport monétaire appréciable, qui peut facilement atteindre 15% du revenu total de ces individus.

Les facteurs intrinsèques de motivation sont tout aussi présents chez les chargés de cours qui n'avaient pas d'occupation régulière à temps complet, mais, chez ceux-ci, d'autres éléments jouent un rôle de premier plan. Par exemple, des éléments tels que l'amélioration des revenus ou la difficulté de trouver un emploi dans leur domaine ont été cotés comme très importants par une portion significative des «intensifs», alors que ce n'est pas le cas chez les autres répondants[14]. Les chargés de cours qui sont très dépendants de leurs activités professionnelles à l'université seraient donc contraints d'accepter une rémunération dont le niveau est perçu comme étant plus ou moins satisfaisant, parce que, dans bien des cas, ils subissent le blocage du marché de l'emploi qui sévit dans leur domaine.

---

14. Pour une analyse plus détaillée du thème de la motivation chez les chargés de cours, voir l'Annexe II, p. 52.

2.4. LES CARACTÉRISTIQUES DES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT ASSUMÉES PAR LES CHARGÉS DE COURS

Les thèmes qui ont été abordés dans les sections précédentes permettent de mieux connaître les caractéristiques de la population des chargés de cours. Les éléments qui sont maintenant développés se rapportent plutôt au volume et à la nature des activités d'enseignement assumées par les chargés de cours.

2.4.1. Les activités d'enseignement assumées par les chargés de cours

Comme le démontrent les compilations présentées aux tableaux 9 et 10, la majorité des chargés de cours donnent un cours par trimestre ou deux cours par année. Les personnes enseignant dans le secteur des lettres ou des arts assument un nombre de cours plus élevé que la moyenne des personnes interrogées, mais, dans l'ensemble, il y a peu de variations entre les établissements et les secteurs disciplinaires.

La typologie des chargés de cours montre clairement que certains individus jouent un rôle plus ponctuel dans l'enseignement, alors que d'autres, au contraire, en ont pratiquement fait une occupation à temps complet. Les «traditionnels» dispensent très majoritairement un cours par trimestre ou deux cours par année universitaire. Le nombre de cours assumés par les «étudiants gradués» est très légèrement supérieur à celui des «traditionnels», mais, là aussi, la pratique la plus courante consiste à ne donner qu'un ou deux cours.

Les «pigistes» et les «intensifs» assument une présence beaucoup plus soutenue dans l'enseignement universitaire. Le chargé de cours «pigiste» donne habituellement deux cours par trimestre ou trois cours durant l'ensemble de l'année universitaire. Un peu plus du tiers des «pigistes» (36%) enseignent sur une base quasi intensive à l'université, y dispensant quatre cours ou plus par année. L'enseignement à l'université représente une composante essentielle, quoique minoritaire, de leur revenu et de leur activité professionnelle.

Tableau 9

Nombre moyen et distribution des charges de cours dispensées dans l'ensemble des établissements selon la typologie des chargés de cours à l'automne 1988 (% horizontaux)

	Nombre moyen $\bar{x}$	Nombre total de cours 1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 et + (%)	(N)
«Traditionnels»	1,2	80	16	3	1	742
«Intensifs»	2,5	20	29	39	12	150
«Étudiants gradués»	1,4	74	17	7	2	188
«Pigistes»	1,7	47	38	14	1	262
Ensemble	**1,5**	**66**	**22**	**10**	**2**	**1 342**

Tableau 10

Nombre moyen et distribution des charges de cours dispensées dans l'ensemble des établissements selon la typologie des chargés de cours Année universitaire 1988-1989 (% horizontaux)

	Nombre moyen $\bar{x}$	Nombre total de cours 1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 et + (%)	(N)
«Traditionnels»	2,2	34	32	19	8	6	742
«Intensifs»	4,8	6	12	15	12	54	145
«Étudiants gradués»	2,5	28	31	21	9	10	187
«Pigistes»	3,1	20	22	21	15	21	265
Ensemble	**2,7**	**27**	**28**	**19**	**10**	**15**	**1 339**

Les chargés de cours «intensifs» se caractérisent par le fait que plus de la moitié d'entre eux assument un volume d'activités d'enseignement qui est égal ou supérieur à celui de la tâche normale d'un professeur de carrière, c'est-à-dire deux cours/trimestre ou quatre cours/année. Bien que le détail de ces données n'apparaisse pas dans le tableau 10, 16% des «intensifs» dispensent cinq cours/année, 17% en dispensent six, 10% ont charge de sept cours, 9% de huit cours et 2% atteignent 9 cours/année.

Il y a un lien entre la situation des chargés de cours «intensifs» et la pratique de l'enseignement multi-institutionnel. Selon les données recueillies dans le cadre de ce sondage, 12% des répondants étaient à l'emploi d'au moins deux établissements différents à l'automne 1988. Cependant, cette réalité demeure l'apanage des chargés de cours pour qui l'enseignement à l'université est devenu la principale occupation professionnelle. À peine 6% des «traditionnels» enseignaient simultanément dans plusieurs établissements, alors qu'il y avait six fois plus d'«intensifs» (38%) qui se trouvaient dans cette situation.

La situation de ce sous-groupe d'«intensifs» qui dispensent un nombre très élevé de cours, souvent en cumulant des contrats d'embauche au sein de plusieurs établissements, semble préoccupante à maints égards. D'abord, ce contexte est peu propice à la poursuite d'études doctorales ou à la participation à des activités de recherche. Plus fondamentalement encore, ce type de pratique va à l'encontre des normes du milieu universitaire, qui favorisent un haut degré de spécialisation des connaissances dans le domaine des cours dispensés. On voit rarement des professeurs réguliers donner plus de deux ou trois cours différents; et cela, parfois durant de nombreuses années. Par contre, il est courant, chez les chargés de cours «intensifs», de se faire reconnaître un nombre élevé d'exigences de qualification d'enseignement et de pointage d'ancienneté en vue de s'assurer, année après année, une stabilité d'emploi. Ce type de comportement s'accorde plus ou moins avec les standards de la pratique de l'enseignement à l'université et, d'une certaine façon, contribue à isoler et à marginaliser les chargés de cours «intensifs» dans le milieu universitaire.

2.4.2. L'estimation du nombre d'activités d'enseignement dispensées annuellement par les chargés de cours

La moyenne de 2,7 cours/année semble refléter fidèlement la situation des répondants du sondage. Mais, compte tenu du phénomène de sur-représentation des chargés de cours qui enseignent à l'université sur une base intensive, il serait erroné d'affirmer que la moyenne de 2,7 cours/année est représentative de l'ensemble de la population des chargés de cours. Les données fournies par les établissements situent plutôt cet indice à 2,2 cours/année. En vertu de ce constat, il est apparu approprié de produire un modèle d'estimation de la distribution de fréquences du nombre d'activités d'enseignement assumées annuellement par les chargés de cours.

L'estimation du nombre de cours dispensés durant l'année universitaire 1988-1989 confirme que la plupart des chargés de cours (46%) ont une présence qui se limite à un cours/année (tableau 11) . La courbe chute ensuite rapidement, puisque 22,6% de l'ensemble des chargés de cours dispenseraient deux cours/année. Un peu plus d'une personne sur cinq assumerait un nombre d'activités d'enseignement qui se situe à un niveau intermédiaire, c'est-à-dire à trois cours/année (13,8%) ou à quatre cours/année (6%). Finalement, les individus qui dispensent cinq cours ou plus par année (10,5%) correspondent à ceux qui se consacrent à l'enseignement universitaire de façon intensive.

La colonne B indique une estimation du nombre d'activités d'enseignement dispensées par les chargés de cours durant l'année universitaire 1988-1989. Ces données permettent, entre autres, de valider l'ensemble du processus d'estimation de la tâche annuelle des chargés de cours, en comparant les résultats obtenus aux données administratives transmises par les établissements. Selon le tableau 11, les chargés de cours auraient dispensé 17 579 cours en 1988-1989. Les compilations effectuées à partir des données administratives des établissements, basées sur l'année universitaire 1987-1988, situent la valeur de cet indicateur à 17 613 cours. Dans les deux cas, les moyennes du nombre d'activités d'enseignement assumées par les chargés de cours sont identiques, soit 2,2 cours/année.

Tableau 11

Estimation du nombre de cours dispensés par l'ensemble des chargés de cours durant l'année universitaire 1988-1989

Nombre de cours	A Distribution estimée des chargés de cours selon le nombre de cours (année 1988-1989)		B Distribution estimée des charges de cours dispensées en 1988-1989	
	N	(%)	N	(%)
1	3 602	46,0	3 597,2	20,5
2	1 769	22,6	3 534,6	20,1
3	1 091	13,8	3 237,5	18,4
4	542	6,9	2 158,3	12,3
5	337	4,3	1 681,3	9,6
6	228	2,9	1 360,7	7,7
7	111	1,4	766,3	4,3
8	95	1,2	750,7	4,3
9	56	0,7	492,7	2,8
	7 820	**100,0**	**17 579,3**	**100,0**

La comparaison des résultats des deux colonnes de pourcentage révèle également que le sous-groupe des personnes qui ne dispensent qu'un seul cours par année - 46% de la population totale des chargés de cours - ne sont responsables que de 20,5% de l'ensemble du volume d'activités d'enseignement attribuable au personnel chargé de cours. En revanche, les individus qui enseignent cinq cours ou plus par année assument l'équivalent de 28% de ces activités d'enseignement, alors qu'ils ne représentent que le dixième de la population des chargés de cours.

Jusqu'à un certain point, ce constat était prévisible du point de vue statistique. La quantification de ce phénomène peut cependant aider à mieux évaluer le degré d'intensité de la présence des chargés de cours à l'université.

En chiffres absolus, le sous-groupe des chargés de cours qui enseignent sur une base ponctuelle à l'université, c'est-à-dire un ou deux cours par année, constitue plus des 2/3 du personnel chargé de cours (68,6%). Par contre, les individus qui assument davantage de cours, même s'ils sont issus d'un sous-groupe numériquement moins important, ont une présence plus soutenue dans le milieu universitaire. Cette présence accrue concerne au premier chef l'enseignement. Il est toutefois légitime d'avancer l'hypothèse que le fait de se consacrer intensivement à l'enseignement va de pair avec une propension à participer davantage à des activités connexes ou parallèles aux fonctions de chargés de cours. Cette participation peut être principalement de deux ordres : il peut s'agir soit de prêter son concours à diverses instances institutionnelles (comités, assemblées départementales, etc.), soit de militer dans une organisation syndicale. Les informations recueillies auprès des exécutifs des syndicats de chargés de cours ont d'ailleurs confirmé que la participation des personnes qui n'enseignent qu'un ou deux cours par année est généralement plus modérée, du moins en ce qui a trait aux instances syndicales : exécutifs, comités, etc.

2.4.3. Les caractéristiques des cours dispensés

Le volume des cours dispensés par les chargés de cours ne représente qu'une dimension de l'analyse des activités d'enseignement effectuées par les chargés de cours. Le questionnaire administré comportait un certain nombre d'indicateurs qui ont trait aux caractéristiques et à la nature des cours dispensés par les chargés de cours à l'automne 1988. Les informations recueillies portent sur des éléments tels que le niveau des cours, le type de clientèle, l'horaire, etc. Ces éléments ont été analysés en tenant compte des informations émanant de diverses sources (statistiques administratives, interviews des administrateurs intermédiaires, consultation des organisations syndicales) et suggérant que les chargés de cours sont sur-représentés dans l'enseignement dit «non-traditionnel» : cours de certificats, étudiants à temps partiel, etc. Les résultats présentés à la fin du premier chapitre (p. 41) montraient d'ailleurs l'existence d'une relation entre la présence des chargés de cours et celle de ces clientèles «non-traditionnelles». Les analyses qui suivent ont pour objectif de déterminer dans quelle mesure cette relation se manifeste dans les données du sondage.

Le niveau des cours dispensés par les répondants à l'automne 1988 (tableau 12) se distribuait comme suit : 25% enseignaient au certificat, 64% au baccalauréat et 6% au 2e cycle. Un peu moins de 5% des 1 346 sujets ne pouvaient préciser le type de cours enseigné. La très grande majorité des chargés de cours (89%) sont actifs au 1er cycle.

Si on met en parallèle ces résultats avec ceux de l'enquête Lennards[15] réalisée auprès des professeurs réguliers des universités québécoises, on peut dégager les interprétations suivantes. D'abord, la sur-représentation relative des chargés de cours au 1er cycle est absolument indéniable, puisque 89% d'entre eux enseignent à ce niveau, contre 66% des professeurs réguliers. Il est cependant impossible de déterminer avec précision quelle proportion de professeurs réguliers assume des charges d'enseignement dans les programmes de certificat et les programmes réguliers de baccalauréat, d'autant plus que, dans certaines universités, le certificat peut être géré comme une partie d'un baccalauréat. Seule une telle donnée pourrait permettre de confirmer ou d'infirmer l'hypothèse d'une sur-représentation du personnel chargé de cours dans les programmes de certificat.

On a cependant pu observer que le pourcentage de chargés de cours déclarant enseigner au certificat évoluait en parallèle avec le pourcentage d'inscription des clientèles inscrites dans les programmes courts selon le fichier RECU. L'Université du Québec est le seul endroit où cette tendance ne semble pas se maintenir. Ce phénomène pourrait tenir au fait que, dans les familles où il existe des programmes de certificat et de baccalauréat qui coexistent dans le même domaine, on inscrit indifféremment ces deux types de clientèles dans les mêmes groupes. Dans ces circonstances, il devient pratiquement impossible de savoir si le cours est de niveau certificat ou baccalauréat.

---

15. Lennards, Jos L. The Academic Profession in Canada, Glendon College, York University, 1987.

Tableau 12

Niveau des cours dispensés par les chargés de cours selon l'établissement (% horizontaux)

	Certificat	Baccalauréat	2e cycle	Ne sait pas	Nombre de répondants
	%	%	%	%	
Bishop's	40	55	5	-	20
Concordia	2	90	4	3	142
McGill	20	62	10	8	128
Montréal	41	49	5	8	242
HEC	55	35	10	-	58
Poly	-	91	6	3	35
Laval	15	69	2	15	136
Sherbrooke	23	59	14	5	126
U.Q.	27	65	4	4	440
Ensemble	**25%**	**64%**	**6%**	**5%**	**1 342**

On remarque également, en consultant le tableau 13, que la concentration de répondants enseignant dans les programmes de certificat est beaucoup plus importante dans les secteurs disciplinaires «autres» (qui inclut l'éducation permanente), les sciences de la santé et l'administration. Par contre, une proportion extrêmement réduite de chargés de cours des sciences appliquées enseignerait dans les programmes courts. On note aussi que les chargés de cours dits «traditionnels» enseignent légèrement plus à des étudiants de certificat.

Au-delà de 42% de l'ensemble des personnes interrogées évaluaient qu'au moins la moitié des étudiants assistant aux cours dispensés par les répondants à l'automne 1988 fréquentaient l'université à temps partiel. Ce sont surtout des chargés de cours des HEC, de l'Université de Montréal, de l'UQ et de Bishop's qui semblent s'adresser à des clientèles à temps partiel. La présence

de ces étudiants est également plus marquée dans les secteurs «sciences de la santé», «administration» et «autres».

Tableau 13

Niveau des cours dispensés par les chargés de cours selon le secteur disciplinaire (% horizontaux)

	Certificat	Baccalauréat	2e cycle	Ne sait pas	Nombre de répondants
	%	%	%	%	
Sc. santé	43	43	8	4	42
Sc. pures	13	79	5	3	104
Sc. appli.	5	84	7	4	109
Sc. sociales	25	68	5	2	257
Éducation	24	61	9	6	170
Adminis.	33	57	6	4	234
Arts	10	81	4	4	115
Lettres	20	66	3	12	149
Droit	11	79	3	8	38
Autres	61	25	7	7	113
Ensemble	**25%**	**64%**	**6%**	**5%**	**1 331**

La typologie des chargés de cours a également révélé des différences significatives en ce qui touche cette variable. Ainsi, 36% des «traditionnels» affirmaient que la majorité de leur clientèle appartenait à la catégorie des étudiants à temps partiel. Par contraste, 73% des «étudiants gradués» étaient engagés dans des activités d'enseignement se déroulant auprès de clientèles inscrites à temps complet.

Selon les informations recueillies, 64% des cours offerts à l'automne 1988 étaient dispensés le jour et 36% le soir après 17:30. Le pourcentage de répondants dispensant des cours en soirée était plus élevé aux HEC, à Bishop's et à Concordia. Les sujets provenant des unités d'embauche des

«sciences de la santé» ou de l'«administration», ainsi que ceux du secteur «autres», offrent des cours le soir dans une proportion plus élevée que la moyenne. On a également pu observer que les répondants qui détenaient des postes à temps complet étaient légèrement sur-représentés au sein du sous-groupe des sujets dont les cours se déroulaient en soirée. Cela est logique, puisque ceux qui ont un emploi régulier à temps complet ont généralement moins de disponibilité durant les heures régulières de travail. Finalement, le quart des chargés de cours employés par des établissements situés à l'extérieur de la région montréalaise donnaient leurs cours en dehors du campus principal de l'université.

Les conclusions qui découlent de ces informations sont de deux ordres. D'abord, l'engagement d'une proportion importante des chargés de cours dans des activités d'enseignement dites «non-traditionnelles» (certificats, étudiants à temps partiel, cours en soirée) est beaucoup plus manifeste dans un certain nombre d'établissements et de secteurs. En l'occurrence, il s'agit des HEC, de l'Université de Montréal (en bonne partie à cause de la Faculté de l'éducation permanente), de Bishop's et de l'Université du Québec. Les secteurs disciplinaires «autres» (essentiellement l'éducation permanente), «sciences de la santé» et «administration» témoignent aussi de cette corrélation chargé de cours/clientèle non-régulière.

Une tendance plus générale encore émerge de ces analyses. Si on amalgame les résultats de ce sondage avec les données administratives des établissements et les informations du rapport Archambault[16] et de l'enquête de Lennards[17], il est plausible de soutenir l'interprétation suivante. D'abord, la proportion des chargés de cours et des professeurs réguliers enseignant au baccalauréat est probablement équivalente, se situant dans les deux cas environ aux 2/3 des effectifs de chacune de ces catégories de personnel. Par contre, les chargés de cours se trouveraient sur-représentés auprès des

---

16. Groupe ministériel de travail sur la tâche du professeur d'université, La tâche du professeur d'université au Québec, Québec, mars 1989, p. 102.

17. Lennards, Jos L. The Academic Profession in Canada, Glendon College, York University, 1987.

clientèles non-traditionnelles, tandis que les professeurs de carrière seraient engagés plus à fond dans les programmes d'études de 2e et de 3e cycles.

Conclusion

L'ensemble des informations recueillies s'appuie sur des bases méthodologiques qui permettent de dresser un portrait fidèle de la composition du groupe des chargés de cours. Les connaissances acquises à propos de cette population permettent également de mieux cerner les causes de la présence des chargés de cours à l'université.

Sur la base des résultats obtenus, on peut esquisser à grands traits au moins trois profils de chargés de cours. Le type «traditionnel» est un homme de 40 ans, détenteur d'un diplôme de 2e cycle, ayant été formé dans le même secteur disciplinaire que celui où il enseigne actuellement. Il occupe, en plus de sa charge de cours, un emploi régulier à temps complet et bénéficie d'une relative stabilité professionnelle. Actif sur le marché du travail depuis 13 ans et chargé de cours depuis un peu plus de 7 ans, il tire un revenu global de ses activités situé entre 35 000 $ et 50 000 $, dont moins du quart provient de son enseignement à l'université. Ce chargé de cours type a un conjoint qui travaille, ce qui permet au ménage de bénéficier d'un revenu global de 61 500 $. Il enseigne rarement plus de deux cours par année; il contribue peu à l'activité générale du département et aux instances syndicales. Le chargé de cours «traditionnel» enseigne souvent dans les secteurs professionnels (droit, administration, sciences appliquées). Il exerce un rôle complémentaire par rapport au corps professoral régulier, en apportant une expertise de praticien. Le chargé de cours «traditionnel» tend à être proportionnellement sur-représenté auprès des clientèles «non traditionnelles» (certificats, étudiants à temps partiel, cours en soirée).

Le deuxième profil est celui des «étudiants gradués». Ceux-ci sont plus jeunes que les autres chargés de cours (moyenne d'âge : 34 ans). La majorité sont inscrits à des études doctorales et ont explicitement l'ambition de devenir professeurs d'université. Leurs principales sources de revenu, en dehors des charges de cours, sont les bourses d'excellence et les contrats

d'auxiliaires de recherche ou d'enseignement à l'université. La plupart participent à des activités de recherche et la majorité d'entre eux ont déjà des publications à leur actif. Cette catégorie de chargés de cours est assez uniformément répandue dans tous les secteurs disciplinaires, à l'exception de l'administration et du droit. Pour les «étudiants gradués», les charges de cours représentent un moyen d'acquérir de l'expérience dans l'enseignement, en même temps qu'une importante source de revenu. Il s'agit pour eux, en principe du moins, d'une situation transitoire. Ce sous-groupe incarne vraisemblablement la relève du corps professoral régulier. Compte tenu qu'ils ont tout de même atteint le milieu de la trentaine, ces chargés de cours se trouvent dans un état de précarité relative, le nombre limité de postes de professeurs réguliers à pourvoir rendant leur avenir professionnel incertain.

Les chargés de cours qui n'ont pas d'emploi régulier à temps complet et dont les études universitaires ne constituent pas la principale occupation offrent un autre profil type, communément appelé «structurel». Parmi ce groupe, il faut distinguer les «intensifs», pour qui les charges de cours représentent la principale occupation, et les «pigistes», qui connaissent une situation professionnelle diversifiée. Les «intensifs» et les «pigistes» ont généralement dépassé le seuil de la quarantaine et il s'agit d'un groupe dont la composition est majoritairement féminine. La plupart détiennent une maîtrise et le nombre de diplômés de doctorat est inférieur à 10% . Le fait de ne pas détenir d'emploi à temps complet a un impact majeur sur leur condition économique, les revenus de ces personnes excédant rarement 25 000 $. Les chargés de cours «intensifs» et «pigistes» se concentrent surtout dans les secteurs des arts, des lettres, de l'éducation et des sciences sociales.

La majorité des chargés de cours continuent à jouer un rôle ponctuel dans les établissements universitaires. Leur enseignement représente souvent un prolongement de l'activité professionnelle régulière des chargés de cours «traditionnels». C'est d'abord la recherche d'une satisfaction personnelle qui incite ces individus à devenir chargés de cours, le revenu ne constituant qu'une motivation d'ordre secondaire. La présence de ce type de chargés de cours apparaît plus massive dans les disciplines professionnelles pratiques et auprès des clientèles dites «non-traditionnelles».

Les chargés de cours se sont créé une véritable «sous-culture» au sein de l'organisation universitaire. Déjà au milieu des années 70, ils étaient assez nombreux pour envisager de se syndiquer. Ils ont développé la conviction de jouer un rôle primordial dans les universités; cette perception n'est pas sans fondement, car les quelque 2 400 chargés de cours «structurels» dispensent près du quart de tous les cours universitaires au Québec.

Dans les secteurs où oeuvrent surtout les chargés de cours «structurels» - arts, lettres, éducation permanente, sciences sociales, éducation -, le travail à la pige apparaît comme étant souvent plus la règle que l'exception. Dans cette perspective, un système d'ancienneté et d'attribution des tâches qui assurent une récurrence des embauches pour les chargés de cours représente un certain avantage par rapport à l'incertitude et à l'insécurité qui caractérisent généralement l'obtention de contrats de travail occasionnels dans l'ensemble du marché du travail. Paradoxalement, cette forme de sécurité d'accès à l'embauche contribue, d'une certaine façon, à piéger encore davantage les chargés de cours «structurels», en les confinant à un rôle d'enseignant universitaire qui correspond à un champ d'expertise professionnelle non reconnu à l'extérieur de l'université. Au fur et à mesure qu'ils avancent en âge et acquièrent de l'expérience dans cette fonction, les chargés de cours deviennent encore plus dépendants de cette activité et il s'avère particulièrement difficile pour eux d'envisager une réorientation de carrière.

L'intérêt que les chargés de cours «structurels» peuvent avoir à institutionnaliser davantage leur statut à l'université apparaît donc conditionné par le blocage du marché de l'emploi qui sévit dans certains secteurs professionnels. Il ne faut pas oublier, cependant, que le phénomène des chargés de cours «structurels» est aussi une sorte de sous-produit du système d'enseignement aux cycles supérieurs. En effet, mis à part les chargés de cours qui possèdent un doctorat (10% des sujets de l'enquête), plusieurs chargés de cours «structurels» sont engagés dans des programmes d'études qui, souvent, n'aboutissent pas à l'obtention de diplôme. La frontière entre le statut d'«étudiants gradués» et celui de «structurels» demeure très mince et il n'est pas exclu que la fonction de chargés de cours puisse devenir une voie d'évitement pour ceux qui hésitent à se lancer sur le

marché de l'emploi ou qui n'arrivent pas à trouver du travail hors du giron universitaire.

Il y a peu de détenteurs de doctorat parmi la génération actuelle des chargés de cours «structurels». En ce qui a trait au sous-groupe des chargés de cours «étudiants gradués», il faudra cependant prendre garde de se retrouver dans une situation semblable à celle des États-Unis dans les années 70, où une partie importante des diplômés de 3e cycle n'ont pu trouver d'emploi stable au sein des universités[18]. Si le nombre de nouveaux postes de professeurs réguliers demeurait aussi limité qu'actuellement, une partie importante des «étudiants gradués» pourraient bien devoir aller joindre les rangs des chargés de cours «structurels».

---

18. Yang, S.W., Zek. MW. Part-Time Faculty Employment in Ohio : A Statewide Study, 1981.

CHAPITRE 3.

LA GESTION DES CHARGÉS DE COURS

L'objectif de ce chapitre est de faire ressortir les principales caractéristiques de la gestion des chargés de cours, telle qu'elle est pratiquée dans l'ensemble des universités. Cette analyse a été réalisée à partir des résultats des questionnaires adressés aux établissements, de l'information recueillie auprès des administrateurs de faculté et de département qui sont responsables de la gestion quotidienne de ce personnel et auprès des syndicats et des associations de chargés de cours.

Les chapitres précédents ont démontré que les chargés de cours constituent un effectif considérable, hétérogène dans sa composition, dont la contribution à l'enseignement est importante et dont la répartition entre les établissements et les secteurs présente certaines disparités. La gestion de ce personnel devrait, d'une façon ou d'une autre, traduire cette réalité et refléter le fait qu'il s'agit d'une main-d'oeuvre d'appoint. À travers les différentes étapes méthodologiques citées plus haut, il a été possible, en effet, de confirmer ce postulat et de dégager les traits caractéristiques de cette gestion, qui font l'objet des sept sections de ce chapitre.

3.1. LE PARADIGME DÉCENTRALISATION-CENTRALISATION

Considérées comme organisations professionnelles, les universités présentent les caractéristiques d'organisations mixtes par rapport aux concepts de centralisation et de décentralisation, mais une tendance vers la décentralisation prédomine en matière de gestion du personnel professionnel. Dans les universités, la faculté et le département constituent des paliers importants de la prise de décision, même s'ils doivent agir à l'intérieur d'un cadre central, déterminé notamment par le budget et les conventions collectives du personnel enseignant régulier. La gestion des chargés de cours s'inscrit effectivement dans ce contexte, c'est-à-dire qu'elle présente un caractère à tendance décentralisée. Cette décentralisation est d'autant plus accentuée que les chargés de cours constituent une main-d'oeuvre d'appoint dont il est important de pouvoir gérer le recrutement à la pièce pour répondre rapidement aux fluctuations des clientèles et de la main-d'oeuvre régulière. La difficulté d'obtenir une information précise sur les politiques de

gestion des chargés de cours en s'adressant aux administrations supérieures des établissements confirme ce constat de décentralisation.

La gestion des chargés de cours se situe nettement au niveau des départements ou, tout au plus, à celui des facultés. Ce sont ces unités administratives qui ont la responsabilité et la possibilité d'identifier la charge de travail résiduelle à confier aux chargés de cours, de définir ces profils d'emploi, que les conventions collectives de chargés de cours appellent les «exigences de qualification» pour l'enseignement. C'est encore dans les départements qu'on sélectionne et embauche les chargés de cours, qu'on les accueille, qu'on les affecte à des activités d'enseignement et qu'on gère leurs conditions de pratique. S'il y a évaluation par les étudiants et si une telle évaluation doit éventuellement avoir des suites, ces opérations sont encore réalisées par le département.

Ce constat est posé et confirmé par toutes les entrevues et observations. Il est cependant nécessaire de noter que le degré de décentralisation de la gestion des chargés de cours varie d'un établissement à l'autre et tend à se réduire sous l'influence de trois principaux facteurs : le volume d'effectifs à gérer, le développement des systèmes d'information et la syndicalisation. Ils portent, d'une part, à faire la distinction entre décentralisation de la décision et décentralisation des opérations de gestion et, d'autre part, à déplacer la décision vers des niveaux de gestion supérieurs aux départements. Si les deux premiers facteurs ont encore une influence faible, ils sont appelés à devenir déterminants dans le futur, alors que l'incidence du troisième devrait tendre à se stabiliser.

3.1.1. L'influence du volume d'effectifs à gérer dans un contexte budgétaire serré

Les chargés de cours atteignent, dans certaines universités, un fort volume d'effectifs. Aussi, la charge de travail administrative qu'ils occasionnent nécessite-t-elle la mise en commun de certaines opérations déjà effectuées au niveau central pour les autres personnels. C'est le cas de la gestion de la paye, par exemple.

De plus, le contexte financier serré exige une répartition budgétaire équitable entre les départements et, par conséquent, une certaine uniformisation des politiques et des pratiques de gestion à l'intérieur de l'établissement. L'influence d'un certain effet de marché en ce qui touche aux conditions offertes aux chargés de cours, de même que les efforts de coordination effectués par les responsables des ressources humaines de chaque université dans le cadre de la CREPUQ, contribue aussi à renforcer le mouvement d'élaboration de politiques centrales applicables à l'ensemble des chargés de cours d'un établissement. C'est le cas, par exemple, de la politique de versement de la rémunération des chargés de cours ou de l'accès de ce personnel à quelques avantages sociaux analogues à ceux du personnel régulier. Quoi qu'il en soit, l'influence de ce facteur qui encourage une tendance vers la centralisation des activités de gestion des chargés de cours reste encore faible.

3.1.2. L'influence du développement des systèmes d'information

Pour répondre à des besoins de productivité ou à des besoins d'information de gestion interne ou externe (venant, par exemple, de la CREPUQ et du ministère), les établissements se sont engagés dans le développement de systèmes d'information plus ou moins informatisés, notamment en ce qui a trait aux indicateurs financiers (SIFU) et aux indicateurs relatifs au personnel (EPE). Bien que les chargés de cours soient encore peu couverts par ces systèmes, l'outil informatique contribue et va contribuer à développer une vision d'établissement sur les chargés de cours. À moyen terme, la conception et le maintien de banques de données sur ce personnel pourraient encourager l'énoncé d'orientations institutionnelles ayant pour effets d'encadrer la liberté d'action des chefs de département et d'exiger d'eux une planification plus serrée.

Bien que l'influence de ce facteur reste encore marginale et s'exerce plus sur la gestion des opérations que sur la gestion des décisions, elle commence à se faire sentir et semble amorcer une évolution irréversible.

3.1.3. L'influence des conventions collectives

La syndicalisation d'une partie importante des chargés de cours a introduit, dans la gestion des établissements, la pratique du contrat négocié.

D'une part, le contrat négocié exige la création d'une fonction centrale de porte-parole patronal, ainsi qu'une fonction centrale de répondant de l'application de la convention collective. D'autre part, les conventions collectives des chargés de cours contiennent des clauses qui situent certaines opérations au niveau central ou nécessitent l'intervention de l'administration centrale; ainsi en est-il, par exemple, de la gestion des listes de pointage, de la vérification du double emploi, de la gestion des griefs ou, par le biais d'un comité paritaire, de la gestion du perfectionnement.

Enfin, l'existence même d'une convention collective, qui prescrit une bonne partie des conditions de travail et de pratique, constitue une limite à la liberté de gérance du niveau départemental et facultaire, dans la mesure où elle précise la rémunération, les avantages sociaux, voire la taille des groupes-cours ou encore l'accès aux services d'auxiliaires d'enseignement.

On verra, dans la section suivante, que l'incidence des contrats collectifs ne se limite pas à la réduction du degré de décentralisation des opérations et des décisions, mais encourage un renforcement de la bureaucratisation de la gestion des chargés de cours. Cette évolution, qui correspond à un phénomène fréquemment observé dans les organisations, doit cependant être analysée sans oublier que les chargés de cours ont été conçus au départ comme une main-d'oeuvre d'appoint dont la flexibilité d'utilisation et la rapidité d'accès constituent quelques-uns des principaux avantages.

3.2. LES EFFETS DE LA SYNDICALISATION SUR LES MODES DE GESTION DES CHARGÉS DE COURS

La section précédente fait état des effets de la syndicalisation sur la décentralisation de la gestion des chargés de cours. L'incidence de cette syndicalisation dépasse la question de la centralisation; elle contribue aussi

à dégager des types d'organisation différents. De façon très significative, elle conduit à distinguer deux types d'établissements : les établissements où les chargés de cours sont syndiqués (l'Université Laval, l'Université de Montréal, l'Université de Sherbrooke, l'UQAM, l'UQTR, l'UQAC, l'UQAR, l'UQAT) et les établissements où un tel syndicat n'existe pas encore formellement.

- Dans les établissements où un syndicat de chargés de cours n'existe pas, la gestion des chargés de cours reste une affaire qui se traite entre le département, les services de soutien de l'université et le chargé de cours. Les variantes résultent de la culture, des traditions des universités et de leur intérêt plus ou moins conjoncturel pour une gestion plus systématique et standardisée des différentes ressources.

- Dans les établissements où cette syndicalisation existe, le syndicat peut, selon le type de convention signée et le degré de rigidité de son application, participer à la prise de décision concernant la définition de l'éligibilité, la sélection des candidats, l'attribution des tâches, l'évaluation, la détermination du mode et du niveau de rémunération et des avantages sociaux, les relations professionnelles, le montant et les modalités de gestion du perfectionnement, voire la gestion des activités universitaires.

L'analyse des conventions collectives, dont on pourra trouver le détail en Annexe VI, permet d'ailleurs d'identifier, à travers le groupe des universités où il y a un syndicat de chargés de cours, des modèles de gestion différents. C'est l'Université du Québec (surtout l'UQAM) qui présente le modèle de convention générant le maximum d'impact sur la gestion, alors que l'Université de Sherbrooke se situe à l'autre extrême avec une convention collective moins contraignante.

Quelle que soit la position relative de chacune de ces universités signataires d'une convention collective de chargés de cours, on note, à travers bon nombre d'opérations de gestion à exécuter (correspondance, gestion de banque de données, affichage, tenue de comités, comptabilisation de cotisations, etc.), un haut degré de bureaucratisation.

Le modèle dominant des conventions collectives actuelles de chargés de cours favorise une approche procédurière qui transparaît tout particulièrement dans les processus de sélection et de recrutement. Cette approche semble, à première vue, difficilement compatible avec la nature de la main-d'oeuvre concernée - des professionnels - et avec les avantages qu'elle représente pour satisfaire les besoins de flexibilité des services universitaires. De plus, dans la mesure où ces conventions collectives favorisent le recrutement de personnes ayant toujours plus d'ancienneté, elles contribuent à constituer un nouveau corps de professionnels de plus en plus expérimentés dans l'exercice circonscrit d'une tâche d'enseignant de 1er cycle.

3.3. L'INFLUENCE DE L'ORGANISATION ET DU RÉGIME DES ÉTUDES SUR LA GESTION DES CHARGÉS DE COURS

On a dit précédemment que les chargés de cours constituaient une main-d'oeuvre d'appoint permettant de combler des besoins d'expertise non disponibles dans l'établissement, soit de façon permanente, soit de façon conjoncturelle, ou pour faire face à des fluctuations de clientèles prévisibles ou subites. Le recours au personnel chargé de cours est ainsi fortement conditionné par l'approche générale adoptée par les universités pour gérer les fluctuations de la demande et des ressources régulières.

Les étudiants peuvent décider de leur inscription à chaque trimestre. Une partie de la demande ne serait donc pas prévisible et la gestion des chargés de cours refléterait cette incapacité de l'organisation universitaire de prévoir pour des périodes excédant la durée d'un trimestre. C'est effectivement ce qui se passe dans un certain nombre de départements et d'universités. Les annexes III et IV apportent quelques précisions sur les pratiques en vigueur dans les différentes universités.

À cette difficulté de prévoir au-delà du trimestre, s'ajoutent les contraintes d'une gestion des professeurs réguliers qui permet à ceux-ci de bénéficier d'une importante marge de manoeuvre dans leurs choix de cours, voire même de modifier leurs engagements à la dernière minute. On obtient ainsi un

style de gestion en mode réactif, qui rend d'autant plus précieuse une main-d'oeuvre flexible et rapidement mobilisable.

On constate pourtant que, malgré les contraintes inhérentes au régime des études commun à toutes les universités:

1° il se pratique une forme de planification dans un bon nombre d'universités, fondée sur une connaissance globale et statistique de la demande sectorielle, qui dépasse la prévision trimestrielle. Il s'agit le plus souvent d'un processus bisannuel ou annuel;

2° les établissements qui planifient à plus long terme ne sont pas ceux qui ont les conventions collectives de chargés de cours les plus contraignantes, mais plutôt ceux qui pratiquent une gestion prévisionnelle structurée du personnel enseignant régulier, notamment ceux dont la convention collective des professeurs réguliers exige une planification des charges de travail;

3° ces planifications visent éventuellement à éclairer le processus budgétaire;

4° c'est en fonction des inscriptions, du budget final du trimestre et des choix des professeurs réguliers qu'est faite la prévision de la charge de travail trimestrielle et du nombre de chargés de cours à embaucher, de quatre à deux mois avant le début du trimestre. Bien entendu, cette prévision n'élimine pas les décisions de dernière heure, occasionnées par un réajustement de choix d'un professeur, l'ajout d'un groupe-cours, des conflits d'horaire ou la non disponibilité d'un chargé de cours. Environ 12% des chargés de cours sont avisés, moins de deux semaines à l'avance, qu'ils vont donner un cours. 30% l'apprennent dans un laps de temps se situant entre deux semaines et un mois.

En plus de l'incidence du mode d'inscription des étudiants et du mode de gestion du corps professoral, on a pu constater, dans les premiers chapitres de ce rapport, une concentration des chargés de cours dans les universités les plus récentes et dans les secteurs non traditionnels comme l'éducation permanente. Dans ces secteurs, la gestion d'une clientèle à temps partiel, qui

travaille en même temps qu'elle étudie, favorise une gestion des chargés de cours répartie sur deux quarts de travail et sur des horaires se situant en dehors des périodes régulières d'emploi.

Bien que ces conditions de travail un peu particulières soient le lot des chargés de cours, il est difficile d'affirmer que ceux-ci sont les seuls à les assumer, puisque les professeurs réguliers participent, dans une proportion difficile à estimer, au maintien et même au développement de ces nouveaux types de services universitaires qui se dispensent le soir, les fins de semaine, pendant les vacances et hors campus.

Comme les professeurs réguliers, mais plus encore puisqu'ils se concentrent au 1er cycle, dans les universités récentes et dans les programmes les plus accessibles aux clientèles non traditionnelles, les chargés de cours semblent être les instruments privilégiés d'une gestion qui mise davantage sur la souplesse et la rapidité d'adaptation que sur la tradition, la pérennité et la sécurité.

3.4. LES CHARGÉS DE COURS : UN STATUT AMBIGU

La plupart des pays industrialisés ont connu, ces dernières années, une poussée massive du travail temporaire; il s'agissait de s'adapter aux nouvelles formes de développement économique et à leurs impératifs de productivité, dans un contexte de restriction des ressources. Le Québec n'a pas fait exception.

Les universités québécoises ont eu, elles aussi, à vivre cette situation, pour des raisons à la fois analogues à celles de l'ensemble des organisations publiques et privées, c'est-à-dire à cause du contexte de restriction, mais aussi pour d'autres raisons : elles ont dû assurer une croissance rapide, à même les ressources disponibles d'une société dont les capacités d'échanges de main-d'oeuvre professionnelle sont limitées par les barrières culturelles et linguistiques.

Dans un tel contexte, les chargés de cours, ressources des universités québécoises, présentent à la fois les caractéristiques d'une main-d'oeuvre en situation précaire et celles d'une main-d'oeuvre relativement protégée.

D'une part, en effet, les chargés de cours sont le plus souvent gérés à la pièce, trimestre après trimestre. Ils peuvent être prévenus de leur futur engagement au maximum deux à quatre mois avant le trimestre, voire même à la dernière minute, et ils signent leurs contrats juste avant ou parfois pendant le trimestre. De plus, pour éviter de créer une dépendance et une institutionnalisation du chargé de cours, certains établissements pratiquent ce qu'on appelle le «plafond d'emploi» ou la «limite d'exercice». Le «plafond d'emploi», qui peut faire l'objet d'une entente entre le syndicat des chargés de cours et l'université, tend à limiter à quatre ou six cours par an l'attribution de cours au même individu. À l'Université McGill, il semble que certaines unités refusent le renouvellement d'un chargé de cours après trois années consécutives d'embauche. Toutes ces pratiques ont pour conséquence de placer le chargé de cours dans une situation précaire, situation qui est plus difficile à accepter s'il tire tout son revenu de ces emplois de chargés de cours et s'il voit approcher la quarantaine sans perspectives d'avenir.

D'autre part, certains faits et certaines procédures jouent plutôt en faveur de la stabilité. Ainsi, la main-d'oeuvre tirant son revenu exclusivement des charges de cours ne représente pas plus de 12% de l'ensemble de la population étudiée. Pour les autres, le problème de la précarité ne se pose donc qu'à la marge. De plus, le taux de roulement des chargés de cours se situe entre 10 et 20% des embauches annuelles, le système de sélection des candidats et d'attribution des cours expliquant en grande partie la faiblesse de ce taux de roulement. En effet, dans les universités liées par une convention collective signée avec les chargés de cours, la procédure de recrutement favorise la reconnaissance de l'ancienneté. Le département y détermine les exigences de qualifications (expérience et diplôme) pour le cours à dispenser, procède à l'affichage du cours et de ses EQE, vérifie les qualifications des candidats d'après ce profil préétabli et attribue la fonction, principalement à partir de la position des candidats sur la liste de pointage, celui-ci ayant été acquis par les chargés de cours à chaque cours donné.

Pour faire son choix parmi les candidats potentiels, il prend aussi en considération les principes du «double emploi» et du «plafond d'emploi» convenus entre les parties.

Dans les universités non liées par une convention collective, les diplômes pertinents et l'expérience professionnelle constituent les bases de la sélection.

Bien que, dans le premier groupe d'universités, la modalité d'attribution des charges de travail soit plus rigide et fasse la distinction entre l'éligibilité et l'attribution du cours, on peut constater que, dans tous les établissements, l'expérience et l'ancienneté sont deux critères de base qui contribuent à institutionnaliser la main-d'oeuvre concernée. Dans ce sens, et malgré les pratiques de «plafond d'emploi» et de limite de temps d'exercice, on peut dire que la gestion des chargés de cours tend à constituer un personnel relativement stable dans chaque établissement grâce à une embauche largement récurrente.

Si on ajoute à cela le fait qu'une bonne partie des chargés de cours ont fait leurs études dans l'université où ils enseignent et qu'une partie des chargés de cours sans autre revenu sont des étudiants diplômés de l'université, contrairement à ce que l'on observe la plupart du temps chez une main-d'oeuvre occasionnelle, les chargés de cours sont donc susceptibles d'éprouver un sentiment d'appartenance à l'égard de l'établissement qui les emploie. Cette hypothèse est d'ailleurs confirmée par les résultats du sondage.

L'examen des conditions d'embauche permet de constater l'ambiguïté de la situation des chargés de cours, qui s'apparente, à certains égards, à celle d'une main-d'oeuvre temporaire, alors qu'à d'autres, elle rappelle plutôt celle d'un personnel régulier. On relève cette même ambiguïté lorsque l'on examine les conditions de travail des chargés de cours.

3.5. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CHAPGÉS DE COURS

Ces conditions de travail sont nettement influencées par l'existence ou l'absence d'une convention collective. Dans le cas où il n'y a pas de contrat collectif, les variantes interinstitutionnelles, voire intersectorielles et interdépartementales, sont très fortes et présentent manifestement un caractère disciplinaire, alors que, dans les établissements liés par un contrat collectif, les ententes ont fortement contribué à standardiser la gestion des chargés de cours, notamment en ce qui a trait à la rémunération, aux avantages sociaux, au perfectionnement et à la forme des relations du travail.

3.5.1. La rémunération et les avantages sociaux

À l'automne 1988, la rémunération d'un chargé de cours dans les universités québécoises variait entre 2 725$ et 3 650$ pour 45 heures d'enseignement. Dans les établissements non régis par une convention collective, principalement à McGill et à Concordia, la rémunération varie selon les unités d'enseignement, le marché et les compétences du chargé de cours. Cette caractéristique est aussi observable au sein du réseau de l'UQ, où l'ÉNAP et l'UQAH paient leurs chargés de cours selon leurs qualifications et leur renom, ce qui peut amener à rémunérer certains individus de façon exceptionnelle. Par ailleurs, l'ÉTS se base sur les normes en vigueur à l'UQAM et applique la même rémunération à tous ses chargés de cours.

Dans les universités régies par une convention, le salaire des chargés de cours est identique dans tout l'établissement. Toutefois, des dispositions spéciales ont été négociées pour certaines disciplines comme la musique, le droit, l'art dentaire et les langues. De plus, les chargés de cours reçoivent cette rémunération sous la forme d'un salaire toutes les deux semaines, auquel s'ajoute une paie de vacances équivalant à 8% du montant gagné. Les autres avantages sociaux sont l'assurance-salaire, les congés parentaux, l'assurance-chômage et le régime des rentes du Québec.

Dans les autres universités, on applique les normes du travail, soit une paie de vacances correspondant à 4% du salaire gagné et les avantages sociaux

obligatoires, soit l'assurance-chômage et le régime des rentes du Québec. Seule, l'ÉTS a une assurance-salaire. Certains établissements sans convention peuvent payer leurs chargés de cours sous forme d'honoraires ou encore en deux versements.

D'autres bénéfices sont mentionnés, notamment l'accès à des équipements sportifs, le stationnement et la garderie. Règle générale, ces avantages font partie d'une politique globale des établissements à l'égard des personnes qui les fréquentent, bien qu'ils soient spécifiquement mentionnés dans certaines conventions collectives.

3.5.2. Les conditions de travail

Les conditions de travail varient considérablement d'une unité d'enseignement à une autre, en fonction du volume des chargés de cours, du type d'activités et d'autres facteurs, notamment des facteurs financiers. Les chargés de cours ont théoriquement accès aux ressources de l'université au même titre que les autres catégories de personnel enseignant, mais, en pratique, moins de 50% des chargés de cours ont accès aux ressources de secrétariat et aux espaces de bureau. À titre d'exemple, quand un local leur est alloué, il est à partager avec d'autres chargés de cours. Dans les situations les plus extrêmes, un seul local doit pouvoir accommoder plusieurs dizaines de personnes, voire même, dans certains cas, au-delà d'une centaine d'individus. À certains endroits, les chargés de cours n'ont pas accès au secrétariat sans autorisation et n'ont pas droit à des auxiliaires d'enseignement. Par contre, ailleurs, des dispositions spéciales sont mises en place pour que les chargés de cours aient accès aux services, telles que l'ouverture du secrétariat en soirée pour aider ceux qui donnent des cours du soir.

Dans les universités régies par une convention collective, certaines clauses portent sur la taille des groupes, l'accès à des auxiliaires d'enseignement, selon certaines normes institutionnelles, et aux autres services (bibliothèque, local pour recevoir des étudiants). Malgré ces normes, les conditions de travail sont tributaires des possibilités de chaque unité d'enseignement et des budgets disponibles.

3.5.3. Le perfectionnement

Seules les universités qui ont négocié des ententes avec leurs chargés de cours ont un programme formel de perfectionnement. Toutefois, certains établissements comme Concordia et HEC prennent en considération les demandes de leurs chargés de cours pour suivre des sessions de formation qui amélioreraient principalement leur pédagogie.

Les programmes de perfectionnement mis en place dans les établissements régis par une convention visent surtout à aider les chargés de cours à compléter leurs études, à mettre à jour leurs connaissances et à participer à des activités savantes. Le budget alloué par établissement varie entre 5 et 36 charges de cours, tandis que la gestion du programme relève soit de l'établissement, soit d'un comité paritaire.

Malgré ces dispositions, de nombreuses unités administratives ne voient pas la pertinence de consacrer des ressources au perfectionnement d'une main-d'oeuvre provisoire, qu'ils ne perçoivent pas globalement comme une relève potentielle.

3.5.4. Les relations du travail

Pour régler un grief, les universités régies par une convention collective suivent la procédure prescrite dans leur entente, soit l'examen du dossier en comité et éventuellement une demande d'arbitrage. Dans les autres établissements, la cause est d'abord traitée par le directeur de l'unité, puis, si nécessaire, à un échelon hiérarchique supérieur comme au vice-rectorat aux ressources humaines.

Dans les universités liées par une convention, les difficultés semblent surtout porter sur : le respect des délais selon les technicalités prévues, l'évaluation, l'engagement d'étudiants diplômés sans EQE, l'attribution des charges de cours, les frais de déplacements, l'affichage des charges de cours, l'application de la liste d'ancienneté, l'encadrement et la liberté d'enseignement,

l'uniformité des conditions d'emploi et la fluctuation du volume d'embauche du personnel.

Le relevé de la situation des chargés de cours, en matière de rémunération et de conditions de travail, témoigne de l'influence des conventions collectives, qui tendent à incorporer les chargés de cours dans les effectifs de l'université et, à ce titre, à les faire bénéficier des droits et de certains investissements que l'on consent généralement à un personnel destiné à rester. En même temps, le statut de main-d'oeuvre d'appoint demeure un arrière-plan pour les décideurs, notamment en ce qui a trait aux conditions matérielles offertes et au perfectionnement.

3.6. L'INTÉGRATION DES CHARGÉS DE COURS DANS L'ORGANISATION DE L'UNIVERSITÉ

Parce que les universités sont des organisations professionnelles où la participation des enseignants à la définition des activités est systématique et parce que les chargés de cours y constituent une part importante du corps enseignant, on pourrait s'attendre à ce que les chargés de cours soient bien intégrés à la vie de l'université. Or, c'est à ce titre que leur statut de main-d'oeuvre d'appoint devient le plus visible, autant pour ce qui est de leur encadrement professionnel que pour ce qui a trait à leurs liens avec le personnel régulier ou à leur participation au processus décisionnel.

3.6.1. L'encadrement professionnel

L'encadrement professionnel devrait normalement viser à bien intégrer le chargé de cours dans sa fonction et dans l'organisation, à lui offrir le soutien nécessaire à l'exercice de sa tâche et à s'assurer de la qualité de son enseignement. Ainsi serait-on en mesure de lui demander éventuellement de corriger ses points faibles, voire même de mettre fin à ses services ou de ne pas renouveler son engagement.

En fait, on constate que, à part quelques situations particulières où un accent est mis sur la prise en charge professionnelle du chargé de cours, celui-ci est

très autonome dans sa pratique. À peine 37% des chargés de cours ont été convoqués à une ou plusieurs rencontres d'information ou de coordination concernant le cours qu'ils allaient donner. Il n'existe même pas toujours de véritable procédure d'accueil - l'UQAM et l'UQAT font exception - pour intégrer le nouvel arrivant à sa tâche et à l'organisation et les initiatives qui ont été prises sont la plupart du temps propres à un département. Les documents qui sont alors remis aux chargés de cours sont destinés à l'informer des procédures en vigueur, éventuellement des objectifs visés par les programmes d'enseignement ou encore de la liste des professeurs affectés au programme.

Les 2/3 des chargés de cours ont accès à une personne ressource, la plupart du temps un professeur ou le directeur du département, pour les épauler dans la réalisation de leur travail et peuvent ainsi consulter un syllabus de cours déjà mis au point par un professeur régulier. Près de 31% des chargés de cours se voient fournir des notes de cours, des examens d'évaluation, des exercices pratiques, des études de cas, etc. La tendance à encadrer, sinon à standardiser, l'enseignement dispensé par les chargés de cours est beaucoup plus marquée dans le domaine des sciences (sciences de la santé, sciences pures, sciences appliquées) et en administration.

La plupart du temps, le chargé de cours est laissé à lui-même, une fois qu'il a fait approuver son plan de cours et son syllabus par le professeur responsable du programme ou par le directeur de l'unité d'enseignement. Il peut donc choisir ses méthodes pédagogiques avec la même latitude qu'un professeur régulier.

Enfin, en ce qui concerne l'évaluation de son enseignement, elle se limite généralement à celle qui est effectuée par les étudiants. C'est une évaluation qui semble d'ailleurs obéir aux mêmes paramètres que celle des professeurs réguliers et fournir des résultats analogues. Il ne s'agit donc pas d'une évaluation professionnelle par des pairs, mais plutôt d'une évaluation par la clientèle, à laquelle le département peut s'intéresser si les résultats sont négatifs ou si une plainte attire l'attention de l'unité. Il faut mentionner qu'au-delà de 81% des chargés de cours font l'objet de cette évaluation et, 3 fois sur 4, on communique les résultats obtenus à la personne concernée.

Ce système, juxtaposé dans certaines universités à une période de probation, peut permettre d'éliminer de l'organisation les cas patents d'incompétence, sans toutefois permettre d'apporter au chargé de cours en difficulté provisoire une aide propice à sa progression.

3.6.2. Les liens avec le corps professoral régulier et la coordination

Pour les professeurs réguliers, les liens informels et les réunions de département sont les moyens privilégiés de la coordination des différents contenus de cours constituant l'ensemble des programmes. Mais, comme on le verra dans la section suivante, les chargés de cours ne sont pas obligatoirement présents aux assemblées de département. La cohérence des programmes et de l'approche pédagogique doit donc être assurée par d'autres moyens.

Bien que les chargés de cours formulent quelques plaintes quant à l'étanchéité du cloisonnement entre les professeurs réguliers et les chargés de cours et quant à leur isolement professionnel, on trouve trace, dans plusieurs établissements, de moyens de coordination tels que l'examen, par un professeur ou par le département, du plan de cours fourni par le chargé de cours, la tenue de comités de liaison et ou de réunions pédagogiques facultatives, avant ou pendant le trimestre, sur la base d'un bloc de cours, ou encore la concertation volontaire entre des enseignants dispensant le même cours.

Malgré ces quelques initiatives, dont certaines sont stipulées par les conventions collectives, la cohérence des programmes et des approches est en grande partie assurée par les instances décisionnelles ou consultatives des universités, dont sont totalement ou partiellement exclus les chargés de cours.

3.6.3. La participation des chargés de cours aux instances décisionnelles

On ne trouve pas de modèle uniforme relativement à la participation formelle ou informelle des chargés de cours aux instances décisionnelles des universités, que ce soit au niveau départemental ou au niveau central. Mais c'est une des questions sur lesquelles les conventions collectives ont été

explicites, ce qui s'explique par le fait que les universités sont des organisations qui fonctionnent selon un «mode consensuel de gestion», selon les mots du rapport Archambault,et que, par conséquent, la participation aux différentes instances décisionnelles y constitue à la fois une possibilité d'exercer du pouvoir et un symbole.

Cette possibilité de participation des chargés de cours aux instances centrales de l'organisation existe dans la plupart des constituantes de l'Université du Québec. Là où les chargés de cours sont syndiqués, ils peuvent déléguer un observateur sans droit de vote au Conseil d'administration et à la Commission des études. Un amendement à la loi sur l'Université du Québec (article 32 c), voté le 19 juin 1989, attribue un siège aux chargés de cours avec plein droit de vote au Conseil d'administration des constituantes. La possibilité pour les chargés de cours de participer au niveau du département, du module ou de comités de diverses natures existe dans la plupart des établissements du réseau de l'Université du Québec selon des dispositions et des modalités qui sont déterminées localement.

À l'Université de Montréal, un chargé de cours peut être élu à l'Assemblée universitaire et ainsi être nommé à la Commission des études, au Comité exécutif et au Conseil de l'université. Cette possibilité de participation vient du fait qu'un chargé de cours est considéré comme faisant partie du personnel enseignant. S'il siège à ces instances, c'est en tant que représentant du personnel enseignant et non pour représenter les chargés de cours. Toutefois, à la Faculté d'éducation permanente, où il y a un fort volume de chargés de cours, des chargés de cours peuvent être élus membres du Conseil de la Faculté.

À l'Université de Sherbrooke, lorsque le syndicat a obtenu par écrit le consentement des instances concernées, un ou des représentants des chargés de cours peuvent agir comme observateur à l'Assemblée des professeurs de département ou au Conseil de Faculté.

L'Université Concordia a deux représentants des chargés de cours à son Sénat, deux autres avec rémunération au Conseil de la Faculté des Arts et Sciences et trois autres avec rémunération au Conseil de la Faculté des

Beaux-Arts. Dans les départements qui se sont dotés d'un comité d'embauche pour les chargés de cours, la participation de ces derniers est acceptée aux assemblées départementales. Les chargés de cours de ces départements élisent un seul représentant chaque année, qui doit assister aux assemblées départementales et les informer sur tous les sujets pouvant les intéresser. Tous ces représentants ont droit de vote et sont membres à part entière des assemblées. Dans un de ces départements, les chargés de cours ont leur propre assemblée départementale.

L'Université McGill n'a pas de politique explicite sur la participation des chargés de cours aux instances décisionnelles. C'est au niveau départemental que les chargés de cours sont invités à être présents lors d'une, de deux ou de toutes les assemblées de département.

La participation des chargés de cours ne se limite évidemment pas à leur intervention dans des mécanismes formels. En effet, la plupart des départements bénéficient d'une participation bénévole des chargés de cours aux différentes activités de la vie de l'unité (réunions de travail, évaluation et développement de programmes, comités ad hoc, etc.). Il n'en reste pas moins que cette participation dépend de la dynamique interne de chaque unité et ne peut pas être considérée comme prépondérante dans la vie de la plupart des organisations universitaires.

En définitive, les chargés de cours sont collectivement peu intégrés à la vie des organisations qui les emploient, malgré la part importante qu'ils prennent à la réalisation de la mission des universités. Ce constat doit cependant être examiné à la lumière de deux éléments de contexte contradictoires. D'une part, les universités sont gérées par des membres du corps enseignant qui prennent provisoirement en charge les tâches administratives, ce qui pourrait laisser supposer un certain partage de la décision avec les chargés de cours qui font partie du corps enseignant. D'autre part, la pratique universitaire est fondée sur des principes d'autonomie professionnelle et de liberté de l'enseignement, qui favorisent un certain isolement de chaque enseignant, isolement d'autant plus fort que cet enseignant, même s'il est un chargé de cours «structurel», est considéré comme une ressource de passage.

3.7. DES AMÉLIORATIONS POSSIBLES

L'examen de la situation de la gestion des chargés de cours et le matériel recueilli lors des entrevues et dans les questionnaires reçus des administrations centrales et intermédiaires des universités permettent d'identifier certaines améliorations de gestion souhaitables.

Ces avenues de solutions doivent cependant établir une différence entre trois populations cibles: celle des chargés de cours traditionnels qui, tout en faisant partie du contingent d'enseignants à temps partiel, n'ont ni désir ni besoin d'institutionnalisation; celle des chargés de cours pouvant potentiellement constituer la relève du corps professoral régulier actuel; enfin, celle qui contribue à constituer une main-d'oeuvre d'appoint progressivement institutionnalisée par l'action conjuguée des besoins de l'université et des conventions collectives.

Pour toutes les catégories, il est souhaitable que l'université consente plus d'efforts à la coordination des chargés de cours avec le corps professoral régulier et éventuellement à un encadrement pédagogique, à la vérification de la qualité de leur enseignement, à l'amélioration de la cohérence de l'enseignement avec l'ensemble des programmes dispensés et à l'intensification des contacts avec la recherche, cette source majeure de la progression des connaissances.

C'est au sujet des «structurels» qu'une politique plus affirmée d'intégration des effectifs chargés de cours dans les structures des universités pourrait être définie au niveau départemental et central. C'est à eux qu'il faut donner des conditions de pratique (bureau, secrétariat, auxiliaires d'enseignement, etc.) plus comparables à celles des professeurs réguliers et adaptées à la réalité qu'ils représentent. Enfin, c'est auprès des éléments appelés à constituer la relève (étudiants diplômés prometteurs ou chargés de cours qui possèdent un doctorat ou sont en voie de l'obtenir) qu'il faut intensifier les efforts de perfectionnement. Cela suppose une politique pragmatique chez les employeurs, qui viserait à tabler sur le potentiel des divers types de chargés

de cours, à l'intérieur d'une marge de manoeuvre réduite et d'une gestion prévisionnelle précise des effectifs.

Les administrations intermédiaires des universités, qui sont en première ligne dans la gestion des chargés de cours, témoignent de leurs préoccupations générales par rapport à ce personnel. Elles se posent effectivement certaines questions sur le niveau des efforts consentis pour mieux intégrer les chargés de cours, mieux coordonner leurs activités avec celles des professeurs réguliers, mieux évaluer leur enseignement, leur offrir des conditions matérielles acceptables, leur trouver une place plus motivante et leur offrir des moyens de sortir du piège où certains sont confinés.

Ces interrogations sont cependant vite renvoyées aux éléments de contexte que les chefs de département et de faculté ont tendance à mettre de l'avant pour expliquer les problèmes non résolus. Ces éléments de contexte peuvent se résumer en deux points : l'insuffisance du financement et l'impossibilité d'augmenter le nombre de professeurs réguliers.

Conclusion

Les différentes phases de l'étude ont permis de constater que la gestion des chargés de cours se situe au carrefour de plusieurs influences plus ou moins contradictoires. D'une part, on tend à faire de ce personnel une main-d'oeuvre d'appoint flexible, dont les coûts d'utilisation demeurent modérés et qui, malgré son importance numérique, reste marginalisée dans l'université. D'autre part, ce personnel constitue un effectif de plus en plus stable et institutionnalisé, couvert par des conventions collectives d'allure structurante qui ont tendance à multiplier les normes de gestion.

Les chargés de cours sont une main-d'oeuvre dont il est difficile d'évaluer la qualité de l'enseignement par rapport à celle d'un corps enseignant régulier qui, lui, fait aussi de la recherche. Mais c'est une main-d'oeuvre dont l'université est largement tributaire pour assurer la réalisation de sa mission et qu'elle gère souvent selon deux approches combinées : l'une qui trouve ses

sources dans les conventions collectives et l'autre qui s'inspire d'initiatives locales.

Enfin, il s'agit d'une main-d'oeuvre que le contexte a partiellement contribué à piéger puisque, dans le cas des «structurels», les possibilités de progression de carrière sont presque nulles. La conséquence de cette situation pour la gestion est l'impossibilité de trouver dans les modes d'organisation actuels une source de motivation pour ce personnel qui, de par son volume même, a, de fait, un impact majeur sur l'enseignement donné dans certains secteurs.

CHAPITRE 4.

LES ORGANISATIONS SYNDICALES DES CHARGÉS DE COURS : LEURS ATTENTES ET LEURS DEMANDES

En 1989, près des trois-quarts des chargés de cours qui enseignent dans les universités québécoises sont syndiqués ou regroupés au sein d'une association. Les syndicats et associations des chargés de cours sont indépendants des organisations syndicales ou associations des professeurs réguliers et n'ont que très peu de liens avec ces dernières. La majorité des organisations représentant les chargés de cours ont vu le jour après que les professeurs d'université se furent eux-mêmes syndiqués ou regroupés à l'intérieur d'associations locales et de fédérations provinciales.

On a pu constater, à travers l'analyse du profil des chargés de cours, qu'ils sont nombreux et qu'ils constituent une population hétérogène à maints égards. Leurs aspirations reflètent ces profils disparates, puisque la majorité des chargés de cours «traditionnels» n'aspirent pas à s'engager dans une carrière universitaire, alors que près de la moitié des «pigistes» et la majorité des «intensifs» et des «étudiants gradués» envisagent favorablement cette perspective.

Les organisations syndicales de chargés de cours sont apparues à l'initiative d'individus pour qui l'enseignement était déjà devenu une amorce de carrière universitaire et une source stable de revenus. Dans une conjoncture où les établissements voyaient les clientèles affluer et croître constamment, l'embauche de personnel enseignant d'appoint compensait généralement une relative sous-dotation de personnel enseignant régulier. Ce sont les plus jeunes établissements qui ont fait massivement appel à ce type de main-d'oeuvre et qui, encore aujourd'hui, continuent de fonctionner, dans une large mesure, avec de telles ressources. Les modes d'organisation des activités d'enseignement, en particulier la taille des groupes-cours et la gestion des banques de cours, expliquent aussi probablement une partie importante du phénomène, notamment les écarts substantiels entre les établissements quant au recours à ce type de main-d'oeuvre enseignante.

Cette conjoncture historique n'a pas été sans créer des attentes chez les individus qui se voyaient ainsi réembauchés, de trimestre en trimestre et d'année en année, et qui devenaient progressivement un corps enseignant parallèle et non reconnu, enfermé dans un statut précaire et de seconde classe.

Le discours des organisations représentant les chargés de cours est largement conditionné par ceux qui en composent la base active et constante : les chargés de cours intensifs ou, selon l'appellation syndicale, les «structurels».

Ce quatrième chapitre s'attache à décrire et à analyser la dynamique de la syndicalisation des chargés de cours dans les établissements universitaires, la nature des organisations mises en place et les ententes collectives intervenues entre les chargés de cours et les administrations universitaires et, enfin, le discours, les attentes et les demandes actuelles des porte-parole des chargés de cours.

4.1. LA SYNDICALISATION DES CHARGÉS DE COURS : PERSPECTIVE HISTORIQUE ET ORGANISATION

Les professeurs des universités francophones du Québec se sont tous syndiqués entre 1970 et 1975. L'émergence du syndicalisme chez les professeurs d'université en Amérique du Nord est un phénomène récent, puisque la première convention collective a été signée à New York en 1969. Le syndicalisme universitaire est apparu au même moment au Canada anglais et, en 1975, il était déjà largement répandu. Les professeurs des universités anglophones du Québec, pour leur part, se sont regroupés à l'intérieur d'associations. Ces associations étaient affiliées, dans les années 1970, à une fédération des associations de professeurs d'université, la FAPUQ, dont faisaient aussi partie les syndicats des universités de Montréal, Laval et de Sherbrooke. Les syndicats de professeurs des constituantes de l'Université du Québec étaient, eux, affiliés à la CSN et à la CEQ[19].

La syndicalisation des professeurs d'université est donc un phénomène récent, qui s'est répandu dans toute l'Amérique du Nord sur une courte période et à un moment précis de l'histoire. Ce mouvement de syndicalisation des professeurs d'université s'inscrivait dans la foulée de mouvements analogues dans diverses professions, ainsi que dans les fonctions publique et para-publique de la majorité des pays industrialisés.

Au Québec, la syndicalisation des chargés de cours débutera peu de temps après celle des professeurs, soit en 1978. En Ontario, c'est en 1975 que sont apparus les premiers syndicats de «professeurs à temps partiel» dans les universités. On compte aujourd'hui dix unités d'accréditation de ce type, dont huit en Ontario, une au Manitoba et une en Alberta, avec un membership total de 10 000 personnes. Notons, par ailleurs, que ces unités d'accréditation regroupent aussi, en plus des chargés de cours, des auxiliaires et des assistants d'enseignement.

---

19. Desgagné, A. et Miller, R; 1975, L'université et la syndicalisation de ses professeurs, Conseil des universités, l'Éditeur Officiel du Québec, pp. 23-24.

Au Québec, la syndicalisation des chargés de cours n'a pas été sans soulever un débat à caractère juridique sur le statut même de chargé de cours. En effet, les établissements employeurs considéraient les chargés de cours comme des «entrepreneurs indépendants» et non comme des salariés au sens du Code du travail. Le Tribunal du Travail, se fondant sur la jurisprudence relative à la notion d'entrepreneur indépendant, conclura que les chargés de cours sont «subordonnés» juridiquement et économiquement à leur employeur et doivent donc être considérés comme des salariés liés par des contrats à durée déterminée. Cette reconnaissance de leur statut de salarié allait leur donner accès au droit à l'accréditation syndicale et à la négociation collective[20].

Les chargés de cours de l'Université du Québec à Montréal ont été les premiers à se syndiquer. Les professeurs de ce même établissement avaient aussi été les premiers professeurs d'université à se syndiquer au Québec. Lors de l'accréditation du Syndicat des professeurs de l'UQAM, en 1971, les professeurs et l'administration avaient décidé d'exclure les chargés de cours de leur unité d'accréditation. La convention des professeurs prévoyait, par contre, plusieurs éléments relatifs aux chargés de cours : le nombre de chargés de cours, la procédure d'embauche, la répartition des charges de cours, etc.[21]

Le statut de salarié a donc été reconnu aux chargés de cours; ceux-ci se sont syndiqués et ont négocié une première convention collective. La négociation de la première convention collective a débuté en 1978, mais c'est en 1979, après sept semaines de grève et par sentence arbitrale, que le premier contrat de travail entre une université québécoise et ses chargés de cours est intervenu. Le conseil d'arbitrage désigné pour résoudre le différend entre l'Université et le syndicat des chargés de cours signalera qu'il «a cru bon de puiser largement dans l'exemple que lui sert la convention collective entre

---

20. Blanchet, A.-M., 1988, «Récents développements en matière d'accréditation: les chargés de cours», Le Marché du Travail, Vol. 9, no 8, pp. 62-67.

21. Tribunal du Travail, 1978, Syndicat des chargés de cours de l'UQAM (CSN) -c- Université du Québec à Montréal (UQAM). No: 500-28-000232-777.

l'Université et le syndicat des professeurs de l'UQAM pour établir les règles d'attribution des charges de cours»[22]. Cette première convention collective servira de modèle aux syndicats de chargés de cours qui seront créés par la suite.

Deux autres syndicats de chargés de cours verront le jour en 1982, celui de l'Université du Québec à Rimouski et celui de l'Université de Sherbrooke. Le premier s'est affilié à la FNEEQ (Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec de la Confédération des syndicats nationaux), comme l'avait fait celui de l'UQAM précédemment, alors que le second s'affiliait à la CEQ. Entre temps, les efforts de syndicalisation de la part de la CSN, des chargés de cours de l'UQTR et de Concordia échouaient. La première convention collective des chargés de cours de Rimouski ne sera signée qu'en mars 1984 après quelques jours de débrayage, alors que, à Sherbrooke, la première convention était imposée par arbitrage. À Rimouski, l'unité d'accréditation des chargés de cours formait une section du syndicat des professeurs, affilié jusqu'à tout récemment à la FNEEQ.

En 1983, c'est au tour de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue de voir se former un syndicat de chargés de cours, affilié à la CEQ, alors que les chargés de cours de l'UQAC et de l'UQTR obtenaient aussi leur accréditation, avec la FNEEQ dans le premier cas et avec le Syndicat canadien de la fonction publique dans le second. En 1985, les chargés de cours de l'Université de Montréal obtiennent leur accréditation syndicale et s'affilient à la FNEEQ après 6 ou 7 ans de procédures juridiques, alors que la signature de leur première convention collective ne se fera qu'en 1987 après 5 jours de grève. L'accréditation syndicale des chargés de cours de l'Université de Montréal a donné lieu à une «guérilla judiciaire», selon l'expression syndicale, qui a duré de nombreuses années : la première requête en accréditation a été déposée à la fin de 1978, mais l'Université a contesté la définition de l'unité d'accréditation, la définition du statut des chargés de cours et, enfin, le mode d'administration du scrutin nécessaire à l'accréditation. Celle-ci a finalement été obtenue en 1985, mais ce n'est

---

22. Sentence arbitrale, 1979, L'Université du Québec à Montréal - vs - le Syndicat des chargés de cours de l'UQAM, p. 3.

qu'en 1988 que le Tribunal du travail statuait définitivement sur la définition de l'unité d'accréditation en y incluant les chargés de formation clinique et les chargés de formation pratique. En 1987, les chargés de cours de l'Université Laval obtiennent eux aussi une acccréditation et s'affilient à la FNEEQ, mais ils ne signeront leur première convention collective qu'au mois de juin 1988 après quelques semaines de grève. Le tableau 14 présente les principaux repères historiques de la syndicalisation des chargés de cours.

Enfin, à l'Université Concordia, les chargés de cours ont formé dès 1979 une association, la CAPT (Concordia Part-Time Teachers Association), qui devint en 1985 la CUPFA (Concordia University Part-Time Faculty Association). La CAPT tenta d'obtenir une accréditation en 1980 et 1981, mais n'obtint pas le nombre nécessaire d'adhésions. Néanmoins, l'Association continua d'exister et d'être active en tant qu'association volontaire jusqu'à sa reconnaissance officielle par l'Université en 1988. Elle s'est dotée d'une constitution en septembre 1988 et s'appelle maintenant la «Concordia University Part-Time Faculty Association/Association des professeures et professeurs à temps partiel». Celle-ci est en voie d'obtenir son certificat d'accréditation et de se transformer en syndicat, mais ce syndicat veut demeurer indépendant.

De façon générale, les unités d'accréditation de chargés de cours excluent les professeurs, les professionnels et les cadres de l'université qui les embauche. Il y a aussi d'autres exclusions, selon les unités d'accréditation, qui tiennent à diverses raisons de définition ou de statut : les étudiants diplômés ainsi que les chargés de cours en médecine à l'Université Laval, les chargés d'enseignement clinique et les chargés de cours en génie à l'Université de Sherbrooke, les superviseurs de stage à l'Université de Montréal ainsi qu'à l'UQAT et à l'UQAC. Dans cette dernière université, les chargés de cours oeuvrant au sein de l'Institut québécois de recherche sur la culture, de l'Institut éducatif et culturel Attikamek-Montagnais, de l'École de langue, ceux qui enseignent au 2^{e} cycle ainsi que les superviseurs de stage sont exclus de l'unité d'accréditation. Par ailleurs, les maîtres de langue de l'Université Laval ont leur propre syndicat et un statut spécial, puisqu'ils enseignent sur la base de contrats de neuf mois. Enfin, les chargés de cours en médecine

dentaire de cette même université viennent d'obtenir une accréditation et vont rejoindre le syndicat des chargés de cours de l'Université Laval.

Les chargés de cours de l'Université de Sherbrooke sont présentement en négociation; leur convention venait à échéance le 30 avril 1989. Les chargés de cours de l'Université de Montréal, ainsi que ceux de l'Université du Québec à Montréal, à Chicoutimi et à Rimouski, devront aussi renégocier leurs conventions collectives, puisque celles-ci se terminent simultanément le 31 décembre 1989. Trois autres conventions viendront à échéance en 1990.

Sur l'histoire et l'organisation syndicale des chargés de cours, on peut retenir, en définitive, les éléments suivants : plus des 3/4 des chargés de cours sont regroupés à l'intérieur de huit organisations syndicales différentes; ce sont les chargés de cours des jeunes universités, là où la concentration de cette main-d'oeuvre était la plus forte, qui ont amorcé ce mouvement de syndicalisation; les organisations ainsi constituées représentent les chargés de cours embauchés pour dispenser au minimum un cours de 15 semaines et 3 crédits, sur une base contractuelle limitée; traditionnellement exclus des syndicats de professeurs universitaires et obligés de constituer leurs propres associations, les chargés de cours ont un mouvement syndical indépendant de celui des professeurs réguliers; la majorité des syndicats sont affiliés à la FNEEQ de la CSN, ce qui contribue à les distinguer des syndicats de professeurs réguliers, dont aucun n'est affilié à cette fédération; l'histoire des chargés de cours a été marquée par 9 grèves en dix ans, dont la plus sévère a duré plusieurs semaines, à l'UQAM, et a nécessité une loi spéciale imposant le retour au travail; plusieurs conventions collectives arrivent à échéance en 1989, dont quatre le 31 décembre 1989.

L'examen des contenus des conventions collectives déjà signées donne une idée des acquis syndicaux. En les rapprochant des déclarations de ces organisations, il est possible d'entrevoir à grands traits les principaux enjeux des années à venir.

Tableau 14

La syndicalisation des chargés de cours: accréditation, 1ère convention collective et affiliation

Établissement	Accréditation	1ère convention collective	Affiliation	Date d'échéance de la présente convention collective
UQAM	1978	1979	FNEEQ*, CSN	31-12-1989
UQAR	1982	1984	FNEEQ, CSN	31-12-1989
Université de Sherbrooke	1982	1982	CEQ	30-04-1989
UQAT	1983	1984	CEQ	31-12-1990
UQTR	1983	1985	SCFP*, FTQ	30-04-1990
UQAC	1983	1985	FNEEQ, CSN	31-12-1989
Université de Montréal	1986	1987	FNEEQ, CSN	31-12-1989
Université Laval	1987	1988	FNEEQ, CSN	31-12-1990

*FNEEQ: Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec

**SCFP: Syndicat canadien de la fonction publique.

4.2. LES ACQUIS DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES CHARGÉS DE COURS

L'examen des différentes conventions collectives signées par les établissements et les unités syndicales des chargés de cours, même si elles présentent chacune un contenu particulier, permet de brosser, selon quatre axes, un tableau général des grands acquis qui en résultent.

4.2.1. La reconnaissance du syndicat et de son droit d'intervention dans la gestion universitaire

Outre la reconnaissance du droit de négocier et de signer des ententes, les conventions ont permis de consacrer matériellement et formellement l'intervention du syndicat dans les activités de gestion des chargés de cours. Cela se traduit de façon très opérationnelle par l'allocation de ressources matérielles et financières aux syndicats des chargés de cours, qui leur permettent d'assurer le déroulement de leurs activités. Cela se traduit encore par l'envoi au syndicat d'un ensemble de données opérationnelles et d'informations lui permettant de fonctionner et d'accomplir la mission qu'il doit réaliser pour la défense des intérêts des chargés de cours et une participation éclairée aux différentes opérations prévues dans la convention collective. Cela se traduit, enfin, par la participation à différents comités de relations professionnelles créés par la convention collective et aux instances décisionnelles de l'université.

- Le droit de créer de nouvelles instances de décisions (comités paritaires)

  Bien que leur nombre et leurs fonctions diffèrent d'une convention collective à l'autre, les établissements doivent généralement accepter l'intervention de comités à participation syndicale dans quelques-unes des opérations suivantes : vérification de la conformité des attributions de tâches, examen des griefs, traitement des plaintes relatives à la qualité de l'enseignement, définition des politiques de perfectionnement et allocation des budgets consentis à ce titre, règlement des problèmes de santé et sécurité au travail, application des politiques d'accès à l'égalité.

Ces différents comités ne sont pas toujours actifs. De l'avis des syndicats eux-mêmes, certaines conventions sont encore trop récentes pour être appliquées intégralement.

- L'accès aux instances de représentations universitaires

  Il est difficile de faire de cet élément un acquis général, puisque la situation est très différente d'un établissement à l'autre. Depuis l'adoption de la Loi 63, le réseau de l'Université du Québec accueille des délégués syndicaux en tant qu'observateurs sans droit de vote aux principales instances institutionnelles. Par ailleurs, à l'Université de Sherbrooke, la représentation des chargés de cours n'est assurée qu'au niveau départemental, lorsqu'elle est autorisée par l'assemblée départementale. Dans cet établissement, à la suite d'un accord prochain, le syndicat pourra éventuellement déléguer un représentant avec droit de vote au collège électoral départemental. Aux universités de Montréal et Laval, la représentation syndicale ne figure pas dans les articles des conventions collectives des chargés de cours.

Sur cet aspect, on constate que la représentation des organisations syndicales des chargés de cours s'est développée de manière très différente aux universités de Montréal, Laval et Sherbrooke et dans le réseau de l'Université du Québec.

4.2.2. L'allocation de ressources aux chargés de cours

Bien qu'on ait constaté, dans le chapitre précédent, les limites du soutien réellement offert aux chargés de cours, il faut noter que les conventions collectives ont généralement inclus l'obligation d'offrir aux chargés de cours un local de travail, un téléphone, l'accès aux ressources de secrétariat, l'accès à certains services de bibliothèque ou de centre de documentation.

4.2.3. La participation aux décisions

Certaines ententes conclues entre les administrations universitaires et les syndicats de chargés de cours statuent explicitement sur ce sujet. Cette

participation, qui peut, comme on l'a vu précédemment, se traduire par la formation de comités ou par la présence à des instances universitaires, doit assurer aux chargés de cours et à leurs représentants syndicaux une meilleure intégration à la vie de l'organisation et un contrôle possible sur les prises de décision qui concernent directement la gestion de ce personnel et, indirectement, son devenir.

4.2.4. Les conditions de travail et la rémunération

Étant donné le type de main-d'oeuvre concerné, les gains obtenus au chapitre des conditions de travail, qui visent à stabiliser le chargé de cours et à lui procurer un minimum de sécurité et d'avantages sociaux à l'intérieur du système, représentent des acquis importants.

Ces principaux gains consacrés par les conventions collectives peuvent être regroupés sous les rubriques suivantes.

a) <u>La réglementation du processus de sélection et d'embauche</u>

Comme on l'a vu dans le chapitre troisième, les conventions collectives ont institué un système administratif qui contribue à distinguer le processus d'éligibilité, établi à partir de la reconnaissance des qualifications (diplôme et expérience), et le processus de sélection, basé sur un classement par points tout à fait mécanique et sur lequel le syndicat à un droit de regard.

Ce mécanisme laisse peu de place à l'arbitraire. Avec la mise en place des principales clauses régissant maintenant l'attribution des cours et la complexité des variables en présence, la constitution de diverses listes est devenue nécessaire pour gérer la distribution des charges de cours. L'affichage de ces listes doit avoir lieu régulièrement, selon les modalités prescrites dans les ententes. Par ailleurs, certains articles des conventions établissent des catégories à l'intérieur du corps d'emploi des chargés de cours.

L'économie générale des conventions collectives tend à favoriser nettement les chargés de cours intensifs: la règle de l'ancienneté et la clause

limitative du «double emploi» pour ceux qui ont un emploi à temps complet à l'extérieur contribuent à assurer l'avantage aux intensifs. Il ne s'agit pas là d'un hasard, mais bien d'une volonté syndicale d'assurer un meilleur accès à l'emploi à ceux qui n'ont pas d'emploi régulier à temps complet.

Globalement, les universités de Montréal, Laval et du réseau de l'UQ utilisent le même système de pointage pour ordonner l'attribution des cours. Seule l'Université de Sherbrooke applique une formule un peu différente pour engager ses chargés de cours. Dans cet établissement, l'ancienneté est établie sur la base de chaque cours et non pas sur celle de l'unité d'embauche. De plus, l'embauche de chargés de cours à forfait est prévue dans la convention. Ces «forfaitaires» se voient généralement offrir des contrats de huit à douze mois et leur définition de tâches inclut normalement des activités connexes à l'enseignement.

Les exigences de qualifications représentent, d'une part, la voie d'accès au marché du travail pour les chargés de cours et, d'autre part, un moyen de contrôle pour les administrations en vue de sélectionner leur personnel. Elles sont donc, pour les administrations et les chargés de cours, le point nodal des conventions.

Ce sont les assemblées départementales qui fixent les exigences pour chaque cours susceptible d'être dispensé par un chargé de cours. Dans le réseau de l'UQ, lorsqu'une modification doit être apportée aux exigences de qualification déjà établies, les chargés de cours ont la possibilité d'émettre un avis aux responsables concernés. Cette mesure est inexistante dans les autres établissements; c'est là une source de tensions entre les départements et l'organisation syndicale des chargés de cours ou entre ces derniers et les professeurs réguliers.

b) <u>L'accès à certains avantages sociaux</u>

Les avantages sociaux ne sont pas encore uniformes dans les textes des conventions, mais tendent de plus en plus à l'être. En effet, ils sont identiques dans tous les établissements, à l'exception de l'Université de

Sherbrooke où les congés de paternité et d'adoption ne font pas l'objet de clauses spécifiques.

D'une façon générale, les avantages sociaux obtenus se limitent à l'assurance salaire et aux congés parentaux.

c) Une rémunération uniformisée

Les conventions collectives ont eu tendance à normaliser le mode de rémunération des chargés de cours : dans les établissements régis par une telle convention, le salaire est le même, quel que soit le niveau de formation universitaire et d'expérience. Seules quelques exceptions sont prévues et négociées, pour certaines disciplines. Le mode de versement de la rémunération aux deux semaines constitue aussi un acquis, ainsi que l'attribution d'une paie de vacance équivalant à 8% du montant de la rémunération totale reçue.

d) Un certain contrôle sur l'évaluation

Dans certaines universités, les organisations syndicales participent aux modalités de l'évaluation de l'enseignement dispensé par les chargés de cours. Actuellement, l'évaluation prévue dans les conventions collectives a lieu à la suite d'une plainte relative à la qualité de l'enseignement d'un chargé de cours. Dans ce cas, les autorités compétentes voient à la formation d'un comité d'évaluation ou d'appel, où siège un représentant des chargés de cours. Toutefois, aux universités de Montréal, Laval et du Québec à Trois-Rivières, les salariés qui désirent recourir à ce comité doivent auparavant avoir satisfait à une période probatoire. Selon les recommandations du comité, un chargé de cours peut en appeler d'une décision qui ne le satisfait pas devant un comité de révision prévu à cet effet à l'UQAM, à l'UQAC et l'UQAT, ou encore porter sa cause en arbitrage aux universités de Montréal, Laval et du Québec à Trois-Rivières. À l'Université de Sherbrooke, l'évaluation ne fait l'objet d'aucun article de la convention collective.

e) La possibilité de bénéficier d'une aide au perfectionnement

Cet acquis est particulièrement significatif, surtout si on considère qu'il concerne une main-d'oeuvre d'appoint et qu'un relèvement de la formation universitaire constitue, pour certains chargés de cours, la clé d'un éventuel accès à la carrière de professeur régulier.

Comme on l'a vu dans le chapitre troisième, il s'agit essentiellement d'une politique de perfectionnement visant à permettre aux chargés de cours de compléter leurs études, de mettre à jour leurs connaissances ou de participer à des activités savantes.

En définitive, les ententes conclues entre les syndicats et les administrations universitaires ont permis aux chargés de cours d'obtenir certaines conditions de travail qui limitent les aléas qu'une main-d'oeuvre temporaire est en général appelée à subir.

L'acquis le plus important se rapporte actuellement au processus d'embauche, que les ententes ont réglementé de façon serrée. L'objectif visé par les organisations syndicales était une plus grande stabilité d'emploi pour leurs membres. Les procédures d'attribution des charges de cours, en introduisant le principe de l'ancienneté, ont grandement facilité l'enracinement d'une proportion significative de chargés de cours dans les établissements.

Pour les chargés de cours «intensifs» et «pigistes», mais aussi pour certains chargés de cours «traditionnels» qui ont accumulé beaucoup de «pointage», l'enseignement universitaire n'est plus une activité ponctuelle et passagère; il est devenu soit la seule profession et le seul gagne-pain, soit une occupation complémentaire et relativement constante, apportant un revenu d'appoint appréciable. L'effet général est le même pour toutes les catégories de chargés de cours qui ont accumulé une certaine ancienneté: plus de stabilité et de récurrence dans l'emploi et, à la limite, une «quasi-permanence» pour certains. Dans les conditions actuelles, l'effet de système, ne peut que se perpétuer ou s'amplifier.

4.3. LE DISCOURS ET LES ATTENTES DES ORGANISATIONS SYNDICALES DES CHARGÉS DE COURS

Cette section est essentiellement tirée d'une analyse des publications syndicales et des informations recueillies lors des entrevues avec les associations syndicales des chargés de cours. Elle est volontairement succincte et ne cherche pas à traduire toutes les nuances du discours syndical. Pour obtenir ces nuances, on pourra se référer à l'Annexe V.

Le contact avec le mouvement syndical des chargés de cours permet de constater que les porte-parole syndicaux sont très conscients que les chargés de cours dispensent une proportion très importante des cours dans les universités. Il estiment cette proportion à environ la moitié de l'ensemble des activités d'enseignement au premier cycle dans les établissements où les chargés de cours sont syndiqués.

Malgré les acquis consacrés dans les conventions collectives, le discours syndical est revendicateur parce que, selon leurs porte-parole, les chargés de cours ne sont pas assez intégrés dans la communauté universitaire, malgré la place qu'ils occupent de facto, sont sous-payés par rapport aux professeurs réguliers, sont maintenus dans une situation de travail précaire et sont tenus à l'écart de presque toutes les instances décisionnelles. Le dénominateur commun de ce discours repose sur des demandes d'améliorations concrètes en matière de conditions de travail, de rémunération et d'avantages sociaux, mais surtout d'intégration à la communauté universitaire et de participation aux instances décisionnelles. Il se dégage aussi de ce discours une remise en cause, prudente mais fondamentale, du statut même de chargé de cours et de l'impasse professionnelle que la situation actuelle représente pour ceux qui aspirent à une carrière universitaire.

Sur ce dernier point, l'approche des organisations syndicales n'est pas homogène, parce que leurs porte-parole sont conscients que la majorité des chargés de cours n'ont pas d'aspirations de carrière, qu'une partie du personnel concerné n'a pas les qualifications professionnelles pour accéder à des postes de professeurs réguliers et, finalement, parce qu'une telle remise en cause du statut de chargé de cours risque de saper les bases de leurs

propres organisations syndicales. Quoi qu'il en soit, l'analyse du discours syndical permet de dégager les attentes et les demandes à plus court terme des organisations qui représentent les chargés de cours, ainsi que les perspectives d'avenir qu'elles mettent de l'avant et veulent promouvoir, en particulier pour les chargés de cours intensifs.

4.3.1. L'intégration et la participation aux décisions

Pour les organisations syndicales, la situation se résume de la façon suivante: la représentation et la participation des chargés de cours dans les instances centrales ont été acquises dans certaines universités dans le cadre des négociations des conventions collectives et sont donc inscrites dans les contrats qui lient les administrations aux chargés de cours. Cette forme de représentation n'existe que dans le réseau de l'Université du Québec et ne concerne que le Conseil d'administration et la Commission des études (Loi 63). La représentation et la participation au sein des unités d'embauche relèvent des directions de ces unités et, ultimement, des assemblées de professeurs. Elle est plutôt aléatoire et informelle; elle dépend essentiellement du bon vouloir des individus en place, tout comme la participation aux comités de programmes, aux modules, etc.

Les syndicats dressent un bilan négatif sur cet aspect qu'ils trouvent central: «Pour l'instant, nous ne sommes pas considérés comme une composante de l'université. Le fond de la question est là». Ce jugement est cependant nuancé par l'appréciation de la situation à l'Université du Québec, où la représentation syndicale dans des instances et des comités institutionnels est acquise.

Les organisations syndicales demandent la pleine intégration des chargés de cours à la communauté universitaire. Cette intégration doit se traduire par leur représentation et leur participation à toutes les instances décisionnelles et consultatives de l'établissement où ils oeuvrent et par la mise en place de conditions matérielles pouvant favoriser cette participation, par du «pointage», par des libérations syndicales ou par une rémunération adéquate.

Les demandes des organisations syndicales impliquent, en fait, deux niveaux de pouvoir et concernent des niveaux différents de l'organisation. La représentation au plus haut niveau relève des statuts de l'université et de la volonté institutionnelle de reconnaître et d'accepter les chargés de cours. La représentation dans les unités de base, départements et facultés, relève des professeurs des différentes unités d'embauche et de leur attitude face aux chargés de cours. À ce palier, les organisations syndicales veulent aussi une représentation officielle, prescrite dans leurs conventions collectives, avec droit de vote et rémunération. Ultimement, certaines organisations souhaitent un «changement de mentalité» de la part du corps professoral et une reconnaissance tangible de leur apport à la vie de l'université et surtout à l'enseignement.

4.3.2. L'attribution des charges de cours

Les mécanismes d'attribution des charges de cours aux chargés de cours sont régis par un système de sélection des candidats fondé sur les compétences ou les qualifications exigées. Les organisations syndicales considèrent les exigences de qualification relativement élevées dans l'ensemble des unités d'embauche, mais ne remettent pas en question ce mécanisme de sélection de candidats et de reconnaissance des compétences. Ces exigences de qualifications fixées par les unités d'embauche constituent une partie significative du droit de gérance des départements et des facultés et il s'exerce plus particulièrement lorsque l'on ajoute un cours, modifie un sigle de cours et son contenu ou encore à l'occasion d'une révision de programme. Selon les pratiques en vigueur, ce droit de gérance est plus ou moins arbitraire du point de vue des organisations syndicales.

Plus fondamentalement, les représentants des chargés de cours insistent sur le fait que ce sont les assemblées départementales qui déterminent ces exigences de qualification et que les chargés de cours n'y sont pas représentés - donc, dans l'incapacité de vérifier qu'une utilisation «objective» est faite de ce droit de gérance. Leur demande de représentation à cette instance est motivée par une volonté de mieux contrôler la définition des exigences de qualification et l'attribution des charges de cours.

Le système actuel d'affichage des charges de cours n'est pas contesté par les organisations syndicales, du moment où la planification préalable des clientèles et des activités d'enseignement est adéquate. Mais, lorsque les unités d'embauche doivent procéder à plusieurs affichages successifs, à des affichages «courts» ou «accélérés», cette pratique est perçue comme le résultat d'une mauvaise planification, d'une volonté de contourner la procédure de base ou encore d'un grand laxisme dans l'organisation du travail des professeurs.

Lorsque l'affichage n'a pas comblé toutes les charges de cours disponibles, les responsables recrutent de nouveaux candidats à l'extérieur du bassin des chargés de cours. Ce recrutement externe, dit de «régie interne», donne lieu, selon les syndicats, à beaucoup d'arbitraire, de favoritisme, voire de «népotisme». De plus, fréquemment, ce recrutement de dernière minute ne respecte pas les exigences de qualifications affichées. Cependant, de l'avis des syndicats, 80% ou plus de l'attribution des charges de cours respecte les normes de l'affichage, ce qui permet d'affecter de façon équitable et quasi récurrente, en vertu de l'ancienneté, la majorité des charges de cours.

De façon générale, les règles d'attribution prescrites par les ententes collectives seraient donc respectées, même s'il existe des dérogations. Le système actuel a l'avantage, selon les syndicats, d'assurer à l'établissement et aux chargés de cours une certaine stabilité, celle-ci étant évidemment proportionnelle au pointage d'un individu, c'est-à-dire à son ancienneté.

En définitive, malgré les dérogations apportées aux procédures par des recrutements discrétionnaires de dernière minute et malgré un certain laxisme ou, au contraire, dans certains cas, une trop grande sévérité dans la reconnaissance des «exigences de qualification pour l'enseignement», les organisations syndicales se déclarent relativement satisfaites de l'ensemble des procédures existantes et orientent plutôt leurs demandes vers une plus grande participation aux assemblées qui définissent les exigences de qualité.

4.3.3. L'accueil, l'encadrement et la coordination

Toutes les organisations syndicales ont mentionné que, de trimestre en trimestre, une proportion variant de 10 à 20% des charges de cours est assumée par de nouveaux chargés de cours. Or, plusieurs représentants attirent l'attention sur le fait que, dans la majorité des unités d'embauche, il n'existe pas de structure d'accueil, ce qui peut provoquer une certaine forme de découragement chez les jeunes chargés de cours et une augmentation du taux de roulement.

Quand la structure d'accueil existe, elle est récente et embryonnaire. Elle se limite généralement à l'envoi d'une série d'informations sur le calendrier des cours et sur les ressources disponibles. Les mécanismes de coordination seraient également déficients à plusieurs endroits et présenteraient a priori des risques pour la qualité des programmes dispensés.

Les demandes syndicales viseraient donc à améliorer la situation en contribuant à tirer les chargés de cours de leur isolement professionnel, sans pour autant nuire à la liberté d'enseignement dont ils entendent bénéficier au même titre que leurs collègues permanents.

4.3.4. La rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail

Plusieurs organisations syndicales considèrent que la rémunération actuelle d'une charge de cours est largement insuffisante et devrait reposer sur une formule de parité avec les salaires des professeurs réguliers, au prorata du temps passé à l'enseignement, en considérant que ces derniers partagent leurs activités également entre l'enseignement et la recherche. Ils en déduisent le mode de calcul suivant :

$$\text{Valeur d'une charge de cours} = \frac{\text{50\% du salaire moyen d'un professeur}}{\text{4 cours/année}}$$

Calculée selon le salaire moyen des professeurs, cette approche porterait la rémunération d'une charge de cours à plus de 6 000 $. D'autres organisations

se contentent de demander la parité avec les chargés de cours les mieux payés, ceux du réseau de l'UQ, quelle que soit la formule utilisée.

Toutes les organisations syndicales défendent le principe du salaire unique, parce qu'elles accordent la même valeur à toutes les activités d'enseignement quelle que soit la discipline enseignée; c'est aussi qu'elles ne veulent pas voir la disparité salariale accroître encore l'hétérogénéité du corps qu'elles représentent et qu'elles craignent que les employeurs recrutent des chargés de cours qui se situent au bas de l'échelle des salaires. Elles préfèrent donc l'uniformité et la simplicité de la situation actuelle aux disparités et aux difficultés de contrôle que susciteraient des échelles salariales différenciées.

Les avantages sociaux sont faibles, selon les syndicats: paie de vacances, congés de maternité, congés de maladie et perfectionnement. L'accès aux congés de maternité et de maladie est limité à la période où le salarié est à l'emploi de l'université, ce qui, dans la situation des chargés de cours, est très restrictif et souvent objet de contentieux.

Les sommes consacrées au perfectionnement des chargés de cours sont aussi insuffisantes, selon les organisations syndicales. Elles devraient être augmentées, autant pour les montants consacrés aux activités savantes que pour ceux qui sont alloués aux chargés de cours poursuivant une formation de 2^{e} et 3^{e} cycles.

L'accès à un bureau pour les chargés de cours est très limité. Généralement, les départements ou les facultés peuvent offrir un bureau et un téléphone à l'ensemble des chargés de cours qu'ils embauchent. Les représentants des chargés de cours constatent à ce sujet que certains départements font des efforts en cette matière, que d'autres n'en font aucun et, enfin, que d'autres n'ont tout simplement pas de place pour eux. Aussi, les syndicats insistent-ils sur les conséquences de cette situation sur la vie privée des chargés de cours et sur la qualité de l'encadrement donné aux étudiants.

Les demandes formulées à ce chapitre visent donc à la fois l'amélioration de la rémunération et des avantages sociaux, mais aussi celle des conditions de travail nécessaires à une pratique plus professionnelle.

Il s'agit ici d'obtenir simultanément une bonification des congés de maladie, de maternité, l'accès à certains congés sociaux, l'accès à un fonds de pension pour les «structurels»; une hausse de la rémunération par le biais d'un nouveau mode de calcul général, une hausse du traitement lorsqu'un groupe cours excède 40 étudiants, la gratuité des frais de scolarité, du stationnement, le paiement de «vacations» pour les déplacements. Il s'agit aussi de l'augmentation du nombre de bureaux réservés aux chargés de cours, de la réduction du nombre de stagiaires pour les superviseurs de stage, de l'accès à des auxiliaires d'enseignement.

Par ces dernières demandes, on déborde sur les revendications relatives au mode d'organisation et au statut des chargés de cours, au sujet desquelles les chargés de cours ont formulé quelques prudents énoncés.

4.3.5. L'organisation du travail et le statut

Les organisations syndicales des chargés de cours expriment peu de demandes précises en regard des conditions d'exercice de l'enseignement. Elles critiquent, comme on l'a vu, le vide ou les déficiences en matière d'accueil, de soutien et de coordination de l'enseignement. C'est encore par le biais de la participation aux instances décisionnelles et de l'intégration des chargés de cours qu'elles abordent ces questions et envisagent des solutions.

Plusieurs soutiennent en effet que, en regard de la qualité de l'enseignement, les lacunes en matière de coordination ont une incidence négative évidente. Toutefois, comme certains syndicats l'ont exprimé, «(...) l'encadrement et la coordination de l'enseignement dispensé par les chargés de cours ne doivent pas être faits par des professeurs qui se percevraient comme des contremaîtres ou des patrons, mais d'égal à égal».

Plusieurs organisations syndicales demandent que l'affichage et l'attribution des charges de cours se fassent, pour l'essentiel, sur une base annuelle, avec les ajustements nécessaires avant chaque trimestre. Cette demande est majeure, puisqu'elle permettrait la signature de contrats de huit, neuf ou dix mois, selon le nombre de cours et de trimestres en cause, et donc un

allongement des liens d'emploi pour de nombreux chargés de cours. Dans un tel contexte, leur situation professionnelle serait «moins précaire» et faciliterait la planification de leur temps de travail et de leurs revenus.

Dans cette foulée, certaines organisations syndicales demandent que les chargés de cours qui sont intéressés par une carrière universitaire aient accès aux fonds de recherche ou à des contrats de recherche, afin de ne pas dissocier l'enseignement et la recherche universitaires. D'autres voudraient participer à des tâches de coordination et d'encadrement de l'enseignement.

Enfin, les représentants des chargés de cours de l'Université de Montréal et de l'Université Concordia demandent aussi que le nombre de cours qu'un individu peut dispenser dans une année universitaire passe de quatre à six et les chargés de cours de l'Université de Sherbrooke demandent que l'ancienneté soit reconnue, non pour chaque cours, mais sur la base d'une unité d'embauche.

En somme, les demandes des syndicats sont relativement convergentes, sans être uniformes. Le «statu quo amélioré» est le dénominateur commun du discours syndical. Par ailleurs, il se dégage aussi de ce discours une réflexion de nature plus prospective quant au devenir des chargés de cours et de leur statut de travail, mais surtout la très nette volonté d'une réelle intégration dans la communauté universitaire. Devant l'impasse de la dichotomie actuelle entre les professeurs de carrière et les chargés de cours «à la pièce», des alternatives sont envisagées par les syndicats représentant ces derniers: le statut actuel enrichi par différentes tâches liées à l'enseignement et éventuellement à la recherche, un allongement des liens contractuels afin de réduire la précarité d'emploi ou, ultimement, un nouveau statut d'emploi, celui de chargé d'enseignement, comportant l'enrichissement de la tâche et une situation professionnelle moins précaire.

Si la majorité des organisations syndicales ne sont pas réfractaires à de telles perspectives, dans la mesure où la priorité serait accordée aux chargés de cours actuels et où l'ancienneté serait respectée, elles savent par ailleurs pertinemment que de telles solutions ne sont pas une panacée, puisqu'elles ne s'appliqueraient qu'à une minorité de leurs membres (probablement un

certain nombre de «structurels»), que de telles perspectives ne font sûrement pas l'unanimité à l'intérieur du corps professoral et qu'elles auraient un effet potentiellement déstabilisateur dans leurs propres rangs. Ultimement, certains se demandent si de telles solutions n'auraient pas pour effet de constituer une troisième catégorie d'enseignants universitaires, une nouvelle catégorie de «sous-professeurs» ou de «super chargés de cours».

Conclusion

Le discours et les demandes des syndicats sont largement conditionnés par les intérêts et l'action militante des chargés de cours intensifs, qui aspirent à une meilleure intégration dans la communauté universitaire et à l'amélioration de leur situation professionnelle. Ce discours a, par ailleurs, une portée plus générale lorsqu'il critique les conditions d'exercice de l'enseignement de tous les chargés de cours: accueil quasi inexistant, encadrement et coordination souvent déficients, soutien pédagogique minimal et faible encadrement des étudiants. La qualité et l'excellence de l'enseignement sont difficiles à assurer dans ces conditions.

De plus, les chargés de cours sont dissociés de la recherche universitaire et, dans une large mesure, écartés des instances décisionnelles qui administrent les programmes d'enseignement et déterminent les orientations pédagogiques. L'idéologie syndicale considère donc comme prioritaire la participation des chargés de cours aux décisions relatives aux programmes d'enseignement et à leur propre apport à cette mission de l'université. Mais cette problématique de la reconnaissance, de l'intégration et de la participation des chargés de cours aux décisions ne peut que conduire à une remise en cause et à une mutation du statut actuel des chargés de cours ou de certains d'entre eux, puisqu'elle fait appel à de meilleures conditions de travail, à l'enrichissement des tâches et à une situation de travail moins précaire.

S'il est vrai que de nombreux chargés de cours souhaitent et revendiquent un nouveau contrat social à l'intérieur de la communauté universitaire, les organisations syndicales n'ignorent pas que ces aspirations ne sont pas partagées par tous leurs membres. Elles sont donc prudentes sur cette

question, craignant la multiplication des statuts et l'éclatement de leurs propres organisations.

Il n'en demeure pas moins que les syndicats ont amorcé une réflexion critique sur le devenir de cette masse d'enseignants universitaires, notamment des plus anciens d'entre eux, qui se sentent piégés et «déqualifiés» par ce statut précaire. La communauté universitaire est également interpellée sur une question litigieuse et complexe, qui dépasse largement le seul aspect des relations du travail.

CONCLUSION GÉNÉRALE

La présente étude contient quantité de données, dont plusieurs étaient jusqu'ici mal connues. La collaboration des interlocuteurs du Conseil aura permis d'en préciser un certain nombre, même si, en bout de course, il faut bien reconnaître que, sur certains aspects par ailleurs jugés importants, les sources disponibles demeurent incomplètes, disparates et, dans certains cas, sujettes à caution. Cela n'est pas rappelé ici pour parer à d'éventuelles critiques ou pour justifier quelque velléité de ne pas avoir à conclure. C'est plutôt pour souligner la nécessité d'une contribution majeure de tous les agents du système universitaire à la constitution d'une base d'information valable.

Des faits se dégagent cependant clairement de ces données et fournissent ample matière à l'analyse. Ainsi en est-il, par exemple et pour se limiter aux plus significatifs, du nombre des chargés de cours, de leurs profils et de leur répartition selon les établissements, les secteurs disciplinaires et les champs d'activités.

Leur nombre, d'abord. On l'observait, mais les chiffres permettent de mieux cerner le phénomène : les chargés de cours sont très nombreux. Toutes données consolidées, leur effectif dépasse même pratiquement celui des professeurs réguliers et la part des enseignements qu'ils dispensent représente environ 40% des cours offerts dans les universités québécoises - et il s'agit là d'une moyenne, qui nivelle forcément les situations particulières. Il est donc difficile de parler d'une «contribution d'appoint».

Leurs profils, ensuite. Tous les chargés de cours ne sont pas à considérer selon un modèle unique. Les traditions universitaires occidentales nous avaient habitués à voir les universités recourir aux services temporaires ou même ponctuels de personnes professionnellement engagées à l'extérieur de l'université, mais dont la compétence, voire la renommée, apporte à l'enseignement un complément indispensable; dans certains cas, notamment dans les secteurs à caractère professionnel, ce peut être la seule façon d'assurer un corpus d'enseignement adéquat et équilibré. A l'instar de ce que l'on observe ailleurs, les universités québécoises engagent et doivent pouvoir engager de tels chargés de cours : c'est même là une question de

qualité et d'excellence. Les mêmes traditions universitaires ont aussi légitimé l'usage de confier à des étudiants diplômés en cours de formation des tâches d'enseignement rémunérées; on en attend des retombées positives pour la préparation de la relève et pour la formation même des étudiants. Jusque-là, rien d'inusité ou d'étonnant dans nos pratiques.

Ce qui a conduit la communauté universitaire, le Ministre et le Conseil à faire des chargés de cours un objet de préoccupations et d'études, c'est que, parmi l'ensemble de ce personnel, un groupe nouveau s'est notablement développé. Il s'agit de ces chargés de cours dits «structurels», amenés à faire de l'enseignement leur occupation principale et leur gagne-pain, sans que leurs qualifications universitaires ne les habilitent d'emblée à occuper des postes de professeurs réguliers. Sans être pleinement intégrés à la vie de l'université ni pouvoir jouir des statuts professionnels existants, ces chargés de cours font pratiquement carrière dans l'enseignement universitaire. La présente étude, qui aura permis de cerner avec une netteté inédite la typologie spécifique des chargés de cours de nos universités, invite à se pencher de façon particulière sur cette catégorie de chargés de cours placés dans une situation plus difficile.

Nombreux, différents dans leurs profils professionnels et universitaires, les chargés de cours se retrouvent dans les universités québécoises selon une répartition que révèlent aussi les données de cette étude. Les chargés de cours sont particulièrement nombreux dans les universités de fondation ou d'émergence récentes, dans certains secteurs disciplinaires à forte fréquentation et dans des structures moins traditionnelles d'offres de services. Des corrélations se dessinent à cet égard et invitent à identifier des liens étroits entre le recours massif aux chargés de cours et le développement tout aussi massif de l'enseignement universitaire québécois au cours des vingt dernières années. Malgré d'irréparables lacunes dans les données longitudinales, toutes les observations du Conseil et de ses interlocuteurs convergent : le recours au personnel chargé de cours était déjà important dans les années '70 et a accompagné depuis lors le développement de notre système universitaire.

L'histoire québécoise des chargés de cours dans l'enseignement universitaire reste à faire. Mais tout porte à penser que, parmi les explications du phénomène qu'elle mettrait en lumière, figureraient en bonne place les grands choix sociaux qui ont présidé à l'expansion et à la démocratisation de l'enseignement universitaire, en même temps que les contraintes collectives qui en ont marqué la mise en oeuvre. C'est bien consciemment et clairement, en effet, que le Québec a voulu implanter toutes les missions de l'université sur l'ensemble de son territoire et, dans ces nouveaux centres comme dans les plus anciens, diversifier l'offre de services pour rejoindre de nouvelles et importantes couches de population, selon des modalités (programmes, horaires, modes de fréquentation) souples et diversifiées. Il s'agissait d'objectifs ambitieux, essentiellement guidés et inspirés par des idéaux et des valeurs de promotion collective. Accessibilité, flexibilité, développement : il y avait là des tâches pour la réalisation desquelles les ressources humaines et financières n'allaient pas être partout aisément disponibles. On peut comprendre que l'utilisation des chargés de cours ait pu être une des solutions retenues pour faire face à ces vastes défis et pour répondre, dans la souplesse, aux besoins de nouvelles clientèles et de nouveaux secteurs.

La volonté de répondre en même temps à de tels besoins et de promouvoir de telles valeurs allait exiger des ressources importantes, peut-être même supérieures à la capacité collective de la société québécoise. Cela est vrai d'abord des ressources humaines : même si on avait voulu ouvrir plus de postes réguliers, on n'aurait pas toujours pu trouver les candidats qualifiés pour les occuper, ainsi qu'on le constate encore dans certaines unités qui n'arrivent pas à combler les postes alloués annuellement. Mais c'est aussi vrai des ressources financières disponibles. Mettre en oeuvre l'ensemble des objectifs visés allait exiger et exige toujours beaucoup d'argent - en fait, plus que ce qui est alloué aux universités, puisque tout le monde s'entend pour parler de leur «sous-financement».

En fait, les liens qui unissent le dossier des chargés de cours à celui du financement des universités sont complexes et moins linéaires qu'on pourrait le croire à première vue. En effet, il n'existe pas de lien systématique entre le degré de sous-financement de chacune des universités, le nombre de ses

professeurs réguliers et le nombre de ses chargés de cours, même si un tel lien peut être plus facilement mis en évidence quand on procède à un examen de la situation relative des secteurs disciplinaires. L'analyse invite même à envisager la réversibilité du lien de causalité couramment établi entre le sous-financement et l'utilisation de chargés de cours. C'est que, en recourant massivement aux chargés de cours dans des secteurs à forte fréquentation, on réussit à atteindre des coûts unitaires relativement bas qui, à leur tour, dès lors qu'ils servent de base aux normes de financement, entraînent un financement gouvernemental pondéré à la baisse. Cela fait dire à certains que l'embauche de chargés de cours est peut-être autant une cause qu'une conséquence d'un financement insuffisant.

La présence importante des chargés de cours dans les universités québécoises a donc des racines complexes, difficiles à isoler les unes des autres. Son analyse renvoie tantôt aux modèles du développement universitaire des années '60 et '70, tantôt au niveau et à la qualité des ressources disponibles, tantôt à la capacité même des universités de répondre avec souplesse à des besoins diversifiés et changeants. Elle renvoie aussi à des choix institutionnels de gestion, notamment en ce qui a trait à la taille des groupes-cours et aux modes de dispensation. Il est vrai que cette organisation de l'offre de services a effectivement permis des réalisations majeures. Mais on n'avait peut-être pas vraiment prévu que, par son ampleur même, le phénomène finirait par induire certains effets secondaires qui comporteraient des contraintes nouvelles pour les administrations universitaires. Ainsi en est-il, par exemple, de cette évolution vers la formalisation et la bureaucratisation de la gestion des chargés de cours. De contributions spécifiques d'experts, on est passé à des fonctions quasi institutionnalisées. Essentiellement inspirée par la souplesse et la flexibilité, la gestion des chargés de cours est progressivement entrée dans l'ère des conventions de travail axées sur la régulation des procédures d'embauche et sur des conditions de sélection favorisant une certaine stabilité d'emploi, toutes contraintes qui ne vont pas d'emblée dans le sens de la flexibilité recherchée.

On se retrouve donc aujourd'hui avec un grand nombre de chargés de cours, dont certains se voient pour ainsi dire «piégés» par la situation, dans la mesure où ils sont installés à demeure dans des fonctions d'enseignement,

incomplètement intégrés, astreints à vivre d'un emploi somme toute peu rémunérateur et souvent sans espoir réaliste de pouvoir éventuellement être recrutés pour occuper des postes réguliers de professeurs. Les universités ont elles-mêmes à faire face à un nouveau paradoxe : gérer ce qui devait être un personnel d'appoint selon des normes de plus en plus rigides. Elles sont ainsi amenées à offrir des formes de stabilité à un groupe dont tous les membres n'ont pas les mêmes attentes en la matière.

C'est sans doute ultimement l'idée même que l'on se fait de l'université - un lieu où les missions d'enseignement et de recherche sont indissociables - qui pourrait être remise en question par le recours massif à un personnel temporaire assigné exclusivement à l'enseignement. En effet, comment réaliser le projet même de l'université en dissociant à ce point enseignement et recherche? Comment constituer cette «communauté des maîtres et des disciples» avec un recours aussi poussé et aussi systématique à des «enseignants de passage»? Comment assurer la cohérence des programmes et la continuité des itinéraires de formation, comment assurer la coordination et la cohérence des enseignements avec des effectifs aussi élevés d'enseignants qui ne participent pas pleinement à la vie des départements et des facultés? Comment pouvoir initier les étudiants aux visions de synthèse en leur offrant des enseignements morcelés?

À vrai dire, c'est une vision évolutive des choses qui serait à la fois la plus juste et la plus prometteuse. Ainsi, pendant les phases d'implantations intensives des vingt dernières années, l'utilisation des chargés de cours a permis des réalisations impossibles autrement; l'ampleur des objectifs poursuivis et le caractère forcément limité des ressources disponibles n'offraient guère d'autres choix. Mais peut-on consacrer ce type de développement? Ou ne serait-il pas temps d'envisager maintenant une autre approche? Au rythme de nos moyens, mais résolument et sous l'impulsion d'une volonté politique et administrative claire, sans renier pour autant les valeurs profondément ancrées dans la conscience québécoise, mais sans davantage occulter le rude et coûteux défi d'avoir à les vivre dans la qualité et - pourquoi pas? - dans l'excellence.

Évoluer vers autre chose, ce sera d'abord travailler à améliorer une situation qui ne se renversera pas en un jour - il y aura vraisemblablement encore beaucoup de chargés de cours dans les universités québécoises pendant les prochaines années. L'enjeu immédiat est de savoir s'il est possible d'accroître et d'améliorer l'encadrement administratif et pédagogique des chargés de cours et leur intégration à l'ensemble du projet universitaire. Il s'agit aussi de savoir s'il est possible d'améliorer la prévision de l'attribution des charges de cours, de manière que les improvisations et les expédients grèvent le moins souvent possible la qualité de l'offre de services. Ces améliorations ont été de toutes parts portées à l'attention du Conseil et c'est par souci de les refléter tout autant que par conviction qu'il les soumet ici à son tour à l'attention du Ministre et des universités.

Évoluer vers autre chose, ce sera surtout, à plus long terme, s'engager dans un processus de réduction du volume d'enseignement confié aux chargés de cours, surtout aux chargés de cours dits «structurels», dans les établissements et dans les secteurs où leur nombre pourrait être trop élevé. Le Conseil est de ceux qui pensent que l'avenir de la qualité de l'enseignement universitaire passe par une nette valorisation des fonctions d'enseignement et que cette valorisation exigera que des professeurs de carrière, aux visions synthétiques des savoirs et des réalités, soient les principaux initiateurs aux études universitaires. Il faut donc que soit augmenté le nombre de postes réguliers de professeurs d'université et que s'établisse ainsi un équilibre plus sain entre les tâches confiées aux chargés de cours et celles confiées aux professeurs réguliers. Le Conseil est d'avis que l'avenir n'est pas dans des décisions qui auraient pour effet de rendre permanent l'état de choses actuel.

De tels ajustements seront assurément coûteux et exigeants; des ressources seront manifestement nécessaires et devront être spécifiquement dédiées à cette fin. Mais la simple réclamation de ressources financières additionnelles pourrait bien ne rien régler aux problèmes soulevés, si d'autres conditions n'étaient pas réalisées. Ainsi, il faudra d'abord que la vision des objectifs et des enjeux de l'avenir soit suffisamment partagée pour inspirer et soutenir des choix et des comportements institutionnels clairs et fermes. Il faudra aussi que l'enseignement proprement dit retrouve toute l'estime qu'il mérite dans l'ensemble des pratiques universitaires et que les universités s'assurent

d'affecter des professeurs chevronnés aux enseignements de base du 1er cycle, quitte à devoir adopter, comme le font certaines universités, des modes de prestation moins contraints par des ratios professeur/étudiants strictement définis. Il faudra, en outre, investir dans la relève pour intensifier le processus de formation d'un corps professoral qualifié dans les secteurs où il est insuffisant. En dernière analyse, il faudra que les conséquences de nos choix de société en matière de développement de l'enseignement supérieur soient perçues et assumées. A ces conditions, il pourra être rentable de consentir des ressources aux redressements souhaités.

Tout au long de ce processus, il serait indiqué que, dans les cas où cela est possible et souhaité, on se préoccupe du perfectionnement des chargés de cours pouvant éventuellement occuper des postes réguliers. Cela constituerait un élément de solution pour des situations dont on perçoit spontanément le pouvoir de démotivation. Pour tout ce qui concerne les conditions de travail des chargés de cours, cependant, le Conseil n'a ni le mandat ni l'intention de s'immiscer dans les négociations que les établissements ont à conduire avec leurs chargés de cours. C'est pour cela que, tout en en prenant acte dans cette étude, il a convenu de s'abstenir de commentaires et de recommandations sur les conditions de travail proprement dites. Il a plutôt voulu, conformément à son mandat, concentrer son attention sur les tendances et les effets de système et se placer d'emblée dans la perspective de l'avenir des universités et de leur développement.

Comme bien d'autres dossiers du système universitaire, celui des chargés de cours amène à pointer de nouveau le financement des universités. Le Conseil aura cependant tenu ici - car cela est particulièrement clair dans le dossier des chargés de cours - à situer la question des ressources par rapport aux choix sociaux et aux modèles de développement qui président au fonctionnement des universités. Une réflexion ouverte sur la portée de ces liens serait des plus opportune. Pour sa part, le Conseil a acquis la conviction que le dossier des chargés de cours invite ultimement à une telle réflexion.

On le voit, la contribution et la situation des chargés de cours dans les universités québécoises constituent à bien des égards une sorte de révélateur

de l'état et des orientations de notre système universitaire. C'est dire la complexité du phénomène, comme aussi celle des nuances à établir et des solutions à envisager. En fait, il n'y a pas de solution simple aux problèmes inventoriés. C'est plutôt à une stratégie à plusieurs volets convergents qu'il faut songer, les uns axés sur des mesures à court terme, les autres touchant davantage les perspectives mêmes du développement des universités, les uns s'adressant d'emblée aux pouvoirs publics, les autres interpellant plutôt les établissements et leurs choix institutionnels.

C'est à une telle approche systémique et prudente que, en réponse à la demande expresse qui lui a été faite, le Conseil des universités invite le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science. Plus spécifiquement, à la lumière de l'ensemble des données analysées dans cette étude, le Conseil des universités :

1. **souligne l'importance d'établir les distinctions qui s'imposent entre les chargés de cours que l'on embauche occasionnellement en raison de leur expérience et de leur expertise professionnelles et les chargés de cours d'un nouveau type, qui font pratiquement de l'enseignement leur profession, et invite les universités et le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science à traiter comme spécifiques et prioritaires les problèmes entourant cette deuxième catégorie de chargés de cours;**

2. **attire l'attention du ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science sur la distribution des chargés de cours dans les universités québécoises (concentration marquée dans les établissements plus «jeunes», dans les secteurs à fort volume d'inscriptions et offrant des services universitaires à des populations et selon des modes non traditionnels) et sur les liens ainsi révélés entre les chargés de cours et les modes de développement universitaire privilégiés au Québec;**

3. **invite les universités à prendre des mesures à court terme pour favoriser un meilleur encadrement administratif et pédagogique des chargés de cours et pour assurer ainsi la cohérence, la continuité et la qualité des enseignements, de même qu'un contact plus suivi des chargés de cours avec les milieux universitaires d'enseignement et de recherche;**

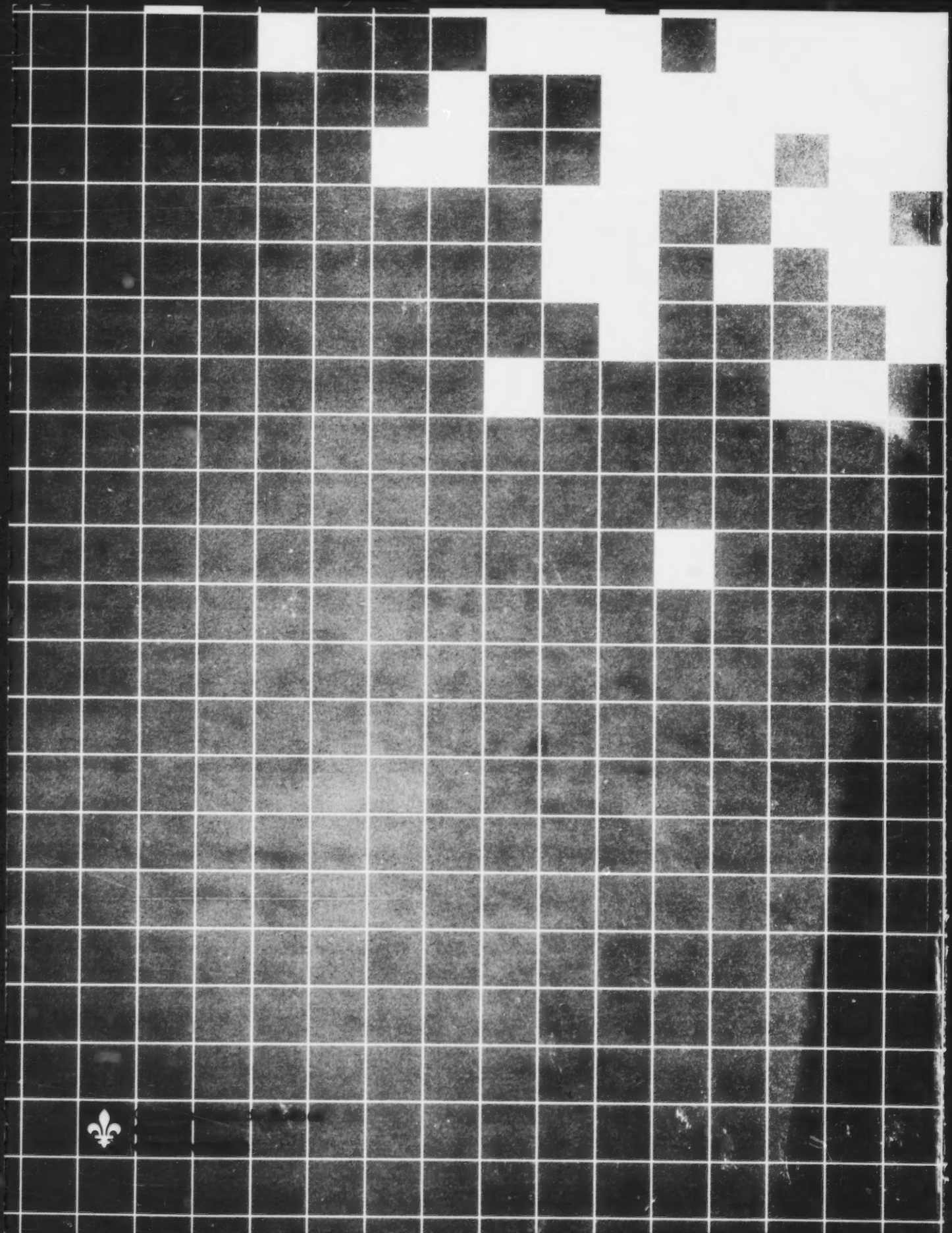
4. **invite les administrations universitaires à viser une meilleure prévision de l'attribution des charges de cours, de nombreux avantages pouvant en découler pour les chargés de cours, pour les établissements et, en fin de compte, pour la qualité et la cohérence des enseignements offerts;**

5. **estime que, bien qu'elle ait pu rendre d'indéniables services, l'utilisation massive d'une main-d'oeuvre à temps partiel risque de plus en plus de porter atteinte à la cohérence, à la continuité et à la qualité des services offerts et recommande au ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science d'envisager, de concert avec les universités, des mesures permettant de réduire la proportion des enseignements confiés à des chargés de cours, en particulier dans les établissements et les secteurs les plus concernés;**

6. **souligne que l'ajustement des pratiques exigera des ressources financières et des choix clairs de priorités institutionnelles et recommande au ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science d'envisager un soutien financier visant spécifiquement à accroître le nombre de postes réguliers de professeurs d'universités et, dans les cas où cela est possible et souhaité, à favoriser le perfectionnement des chargés de cours pouvant éventuellement occuper des postes réguliers;**

7. **estime que le dossier des chargés de cours renvoie ultimement à de très exigeants choix sociaux d'égalisation des chances, d'accessibilité et de flexibilité, qu'il convient de confirmer, mais aussi d'analyser dans leurs conséquences et de mieux soutenir par des ressources humaines et financières appropriées, invite les universités et le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science à engager une réflexion ouverte à ce sujet et les assure, dans cette démarche, de son appui et de sa collaboration.**

Cet avis a été adopté lors de la 199e séance du Conseil des universités, tenue le 22 septembre 1989.



Conseil

ANNEXES À L'AVIS SUR LES CHARGÉS DE COURS DANS LES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES

Code : 2310-0147

Conseil des universités

Annexes à l'avis no 89.7
Septembre 1989

CONSEIL DES UNIVERSITÉS

2700, boulevard Laurier
Tour Frontenac, 8e étage
Sainte-Foy, (Québec), G1V 2L8

Téléphone : (418) 646-5821

Gouvernement du Québec

Dépôt légal : quatrième trimestre 1989
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

ISSN : 0709-3985
ISBN : 2-550-20286-4

LISTE DES ANNEXES

Annexe I :
Remerciements

Annexe II :
Les caractéristiques démographiques et professionnelles
des chargés de cours
(Résultats du sondage téléphonique auprès des chargés de cours)

Annexe III :
Les politiques de gestion des chargés de cours
(Résultats du questionnaire adressé aux administrations universitaires)

Annexe IV :
La gestion des effectifs chargés de cours dans
les départements et les facultés
(Résultats des entrevues réalisées auprès des
administrations intermédiaires des universités)

Annexe V :
Les organisations syndicales des chargés de cours,
leurs discours et leurs demandes
(Résultats des entrevues avec les associations et
les organisations syndicales)

Annexe VI :
Étude des incidences de la syndicalisation des
chargés de cours sur l'administration universitaire
à travers l'analyse comparée de leurs conventions
collectives

Le genre masculin que l'on trouve dans ce document est utilisé sans intention de discrimination et seulement pour simplifier la présentation du texte.

ANNEXE 1

REMERCIEMENTS

L'étude sur les chargés de cours a été réalisée par le Conseil des universités à même les ressources de son personnel; on doit attribuer la majorité du travail de conception et de recherche à Messieurs André Bourret et Claude Painchaud.

Cette étude n'aurait cependant pas pu arriver à son terme sans la contribution de ressources externes et la collaboration du milieu universitaire dans son ensemble.

Les contributions

L'étude a bénéficié du concours de la firme «Réalités Canadiennes», qui a effectué le sondage téléphonique auprès des chargés de cours. Les autres contributions, dont l'apport significatif à l'étude mérite d'être mentionné, sont celles de :

- M. Édouard Cloutier, professeur au département de science politique de l'Université de Montréal;
- M. Denis Bertrand, professeur au département des sciences administratives de l'UQAM;
- M. Christopher McCall, professeur au département de sociologie de l'Université de Montréal;
- M. Richard Dominique, consultant;
- Mme Lucie Héon, consultante.

Les collaborations

L'étude a porté sur un échantillon de chargés de cours. C'est donc en premier lieu aux 1 346 chargés de cours qui ont répondu au sondage téléphonique que le Conseil adresse ses remerciements.

La Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CREPUQ) et son comité permanent des ressources humaines ont contribué à harmoniser et à faciliter la réponse des universités à la demande d'information du Conseil et l'adaptation de la démarche aux réalités du milieu universitaire.

Les universités, en apportant le soutien d'un agent de liaison, en fournissant des données administratives, en remplissant les questionnaires institutionnels et en recevant les chercheurs du Conseil lors des entrevues réalisées auprès des chefs de département, ont offert une collaboration déterminante.

Les syndicats et les associations de chargés de cours ont largement contribué à l'étude en mettant au service du Conseil l'information dont ils disposent et en lui communiquant leur vision de la situation de ce personnel.

À ces personnes et à ces organismes, le Conseil tient à adresser ses vifs remerciements.

ANNEXE II

LES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES ET PROFESSIONNELLES DES CHARGÉS DE COURS

(Résultats du sondage téléphonique auprès des chargés de cours)

TABLE DES MATIÈRES

Liste des tableaux iii

Liste des graphiques vii

INTRODUCTION 3

1. La méthodologie de l'enquête 5

1.1 Le questionnaire 5
1.2 La population 7
1.3 L'échantillon initial basé sur les embauches 9

1.3.1 L'estimation des embauches de chargés de cours 11
1.3.2 L'estimation du nombre de chargés de cours ... 12
1.3.3 L'échantillon réel basé sur les chargés de cours . 16

2. Les divers types de chargés de cours universitaires 23

3. Les caractéristiques démographiques des chargés de cours à l'automne 1988 29

3.1 La répartition des répondants selon le sexe 29
3.2 L'âge des chargés de cours et leur situation civile 32
3.3 Le niveau de formation des chargés de cours 35

4. Les caractéristiques professionnelles des chargés de cours ... 43

4.1 La situation socio-professionnelle des chargés de cours . 43

4.1.1 Ceux qui ont un emploi régulier à temps complet 46
4.1.2 Les chargés de cours qui n'ont pas d'emploi à temps complet 48
4.1.3 L'expérience de travail des chargés de cours 50
4.1.4 La motivation et les aspirations professionnelles des chargés de cours 52

4.2 Les niveaux de revenu des chargés de cours universitaires 55

4.2.1 Le revenu personnel des chargés de cours 55
4.2.2 Le revenu du ménage 60

4.3 La rémunération pour une charge de cours 61

5. Les caractéristiques des activités d'enseignement assumées par les chargés de cours 67

5.1 Les activités d'enseignement assumées à l'automne 1988 67

5.1.1 Les cours dispensés à l'établissement désigné ... 68

5.2 Les pratiques d'enseignement multi-institutionnelles ... 72

5.2.1 L'ensemble des cours dispensés à l'automne 1988 73

5.3 Les activités d'enseignement durant l'année universitaire 1988-1989 75
5.4 Le modèle d'estimation du nombre d'activités d'enseignement dispensées annuellement par les chargés de cours 79

5.4.1 L'estimation de la distribution des activités d'enseignement 84

5.5 Les caractéristiques des cours offerts par les chargés de cours 87
5.6 Le niveau des cours dispensés et le régime d'études des étudiants 92

5.6.1 L'horaire et la taille des groupes-cours 96

5.7 Les tâches connexes à la prestation du cours 98
5.8 Le temps d'enseignement (en classe) 100

CONCLUSION 103

Appendice I : questionnaire

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1

Population et échantillon initiaux sur la base des embauches 10

Tableau 2

Rapport des contacts 13

Tableau 3

Estimation du nombre des embauches des chargés de cours à l'automne 1988 14

Tableau 4

Répartition des embauches par établissement désigné selon le sondage (% horizontaux) 15

Tableau 5

Estimation du nombre des chargés de cours à l'automne 1988 (% horizontaux) 17

Tableau 6

Reconstitution de l'échantillon réel basé sur les chargés de cours 18

Tableau 7

Répartition comparée de la population des chargés de cours et de l'échantillon d'analyse (% verticaux) 20

Tableau 8

Typologie des chargés de cours selon les établissements (% horizontaux) 25

Tableau 9

Typologie des chargés de cours selon les secteurs disciplinaires (% horizontaux) 26

Tableau 10

Nombre et proportion de femmes chargées de cours dans les universités selon le sexe au trimestre d'automne 1988 30

Tableau 11

Structure d'âge et âge moyen des chargés de cours par établissement universitaire à l'automne 1988 33

Tableau 12

Âge moyen des chargés de cours et des professeurs d'université en 1988 par établissement universitaire 34

Tableau 13

Répartition en pourcentage des chargés de cours par établissement universitaire selon le niveau du diplôme le plus récent et le plus élevé à l'automne 1988 (% horizontaux) 36

Tableau 14

Répartition en pourcentage des chargés de cours par unité d'embauche selon le niveau du diplôme le plus élevé à l'automne 1988 (% horizontaux) 37

Tableau 15

Typologie des chargés de cours selon le niveau de diplôme le plus élevé à l'automne 88 40

Tableau 16

Répartition en pourcentage des chargés de cours selon le secteur de leur occupation et leur situation d'emploi, Québec 1989 45

Tableau 17

Autres sources de revenu déclarées par les chargés de cours qui n'avaient pas d'occupation à temps complet en 1988 49

Tableau 18

Les raisons qui ont incité les répondants à devenir chargés de cours à l'université (% horizontaux) 53

Tableau 19

Revenu personnel brut des chargés de cours pour l'année 1988 56

Tableau 20

Revenu personnel brut des chargés de cours selon le secteur d'occupation professionnelle et la situation de l'emploi 58

Tableau 21

Répartition du revenu brut moyen des chargés de cours pour l'année 1988 59

Tableau 22

Niveau moyen de rémunération consentie pour une charge de cours à l'automne 1988 selon l'établissement 62

Tableau 23

Nombre moyen et distribution des charges de cours dispensées à l'établissement désigné (automne 1988) 68

Tableau 24

Nombre moyen et distribution des charges de cours dispensées à l'établissement désigné (à l'automne 1988) selon l'unité d'embauche 70

Tableau 25

Nombre moyen et distribution des charges de cours dispensées à l'établissement désigné (à l'automne 1988) selon la typologie des chargés de cours 71

Tableau 26

La multiplicité des embauches (% horizontaux) 73

Tableau 27

Nombre moyen et distribution des charges de cours dispensées dans l'ensemble des établissements selon la typologie des chargés de cours à l'automne 1988 (% horizontaux) 74

Tableau 28

Nombre moyen et distribution des charges de cours dispensées dans l'ensemble des établissements universitaires selon les trimestres d'enseignement. Année universitaire 1988-1989 (% horizontaux) 76

Tableau 29

Nombre moyen et distribution des charges de cours dispensées dans l'ensemble des établissements selon la typologie des chargés de cours. Année universitaire 1988-1989 (% horizontaux) 78

Tableau 30

Estimation de la distribution de la population réelle des chargés de cours selon les trimestres d'enseignement à l'université (année universitaire 1988-1989) 81

Tableau 31

Estimation du nombre de cours dispensés par l'ensemble de la population chargée de cours durant l'année universitaire 1988-1989 85

Tableau 32

Caractéristiques générales des cours dispensés par les chargés de cours et de la clientèle par établissement universitaire 88

Tableau 33

Caractéristiques générales des cours dispensés par les chargés de cours et de la clientèle par unité d'embauche 89

Tableau 34

Temps moyen (exprimé en heures) consacré à la préparation, l'encadrement et l'évaluation des étudiants, avant, pendant et après le trimestre pour la prestation d'un cours 99

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1

Pourcentage de chargés de cours de sexe féminin selon l'unité d'embauche. Automne 1988 31

Graphique 2

Pourcentage de chargés de cours dont la formation reçue est du même secteur disciplinaire que celui de son enseignement 39

INTRODUCTION

L'un des objectifs de l'étude sur les chargés de cours consistait à décrire le profil socio-professionnel des chargés de cours. Or, les systèmes d'informations existants ne permettaient pas d'atteindre ce but. Les compilations statistiques relatives à cette catégorie de personnel ne contenaient généralement que des indicateurs très sommaires (nombre de cours, âge, sexe) et il existait des disparités importantes d'un établissement à l'autre quant à la disponibilité de ces informations. Le Conseil en est donc venu à la conclusion que, pour obtenir des données standardisées et complètes, il fallait effectuer une enquête auprès de l'ensemble de la population des chargés de cours.

L'enquête téléphonique a été préférée à un envoi postal; et cela pour deux raisons. D'abord, on observe une conjoncture de saturation de la capacité pour les chargés de cours de faire l'objet de nouveaux sondages, les organisations syndicales ayant effectué plusieurs enquêtes de ce type durant l'année 1988. En second lieu, l'enquête téléphonique apparaît être un moyen plus efficace de rejoindre les répondants, compte tenu du fait qu'il pouvait s'agir d'individus très mobiles et n'ayant pas de lien d'emploi permanent avec l'université.

Le sondage a permis d'obtenir à très court terme une information fiable sur les chargés de cours, leur profil démographique et socio-professionnel, leur contribution aux activités de l'université, leurs conditions de travail et leurs perceptions. La compilation et le croisement de ces résultats avec les informations issues d'autres sources devraient permettre d'améliorer sensiblement la connaissance de ce groupe professionnel.

Les informations recueillies demeurent dans l'ensemble très ponctuelles. Elles permettent toutefois de développer une perspective plus large qui contribue à cerner les raisons d'une présence massive des chargés de cours à l'université. Elles permettent aussi d'établir des liens entre la situation des chargés de cours et les tendances qui se sont profilées sur le marché du travail au cours des années 80 : travail occasionnel, travail à temps partiel, etc.

Toutes ces informations, de même que les premières tentatives d'interprétation qui en ont été tirées, sont présentées, après une description des aspects méthodologiques de l'enquête (1), dans quatre chapitres qui traitent successivement des chargés de cours sous l'angle des divers types (2), des caractéristiques démographiques (3), des caractéristiques professionnelles (4) et, enfin, des caractéristiques globales de leurs activités d'enseignement (5).

1. La méthodologie de l'enquête

Ce premier chapitre a pour objectif d'illustrer les principaux éléments méthodologiques de l'enquête téléphonique qui a été réalisée auprès des chargés de cours. On y retrouve d'abord une brève description des indicateurs du questionnaire. La plus grande partie de ce chapitre est consacrée à définir la taille de la population étudiée, ainsi que les règles qui ont guidé l'élaboration de l'échantillon. On y fait largement état des difficultés inhérentes à l'existence des cas de pratiques d'enseignement multiples auprès de plusieurs établissements et des incidences de ce phénomène sur la composition de l'échantillon d'enquête.

1.1 Le questionnaire

Le questionnaire a été entièrement élaboré pour les besoins spécifiques de l'étude sur les chargés de cours. Il est reproduit intégralement à la fin de cette annexe (appendice I). Le questionnaire a été administré par téléphone entre le 20 février et le 14 mars 1989 par la firme «Réalités canadiennes».

Il visait à mesurer l'ensemble des paramètres de la pratique des chargés de cours dans les universités québécoises à l'automne 1988. Ces paramètres comprenaient :

a) l'intensité de la pratique à l'automne 1988

- le nombre d'embauches de chargés de cours;
- le nombre de charges de cours;
- le nombre de cours;
- la répartition entre les universités;

b) les conditions d'embauche

- l'initiative de l'embauche;
- l'unité d'embauche;
- le temps d'avis avant le début de l'enseignement;
- le salaire;

c) les cours

- le niveau des cours;
- l'étalement sur un ou deux trimestres;
- le caractère régulier ou intensif;
- l'évaluation;

d) les conditions de travail

- l'encadrement pédagogique;
- les ressources physiques et humaines;
- les déplacements;
- l'horaire;

e) les étudiants

- le nombre;
- le rapport avec l'unité d'embauche;
- le statut de temps complet ou partiel;

f) la charge de travail

- le nombre d'heures consacrées à la préparation du cours, à l'enseignement en classe, à l'encadrement et à l'évaluation des étudiants;
- le caractère répétitif des enseignements;

g) les chargés de cours

- la démographie : âge et sexe;
- la diplômation;
- les autres formations;
- les publications;
- la charge familiale;
- les motivations;

h) l'histoire individuelle de la pratique de la charge de cours

- le début de la pratique;
- le nombre moyen par année depuis lors;
- les pratiques de l'hiver 1988, de l'été 1988 et de l'hiver 1989;
- les intentions de pratique à long terme;
- les aspirations de carrière universitaire;

i) la situation de la pratique de la charge de cours dans l'ensemble des activités des chargés de cours

- les autres activités et embauches;
- la caractéristique régulière ou occasionnelle de ces autres activités;
- la proportion du temps consacré à la pratique de la charge de cours;
- la proportion des revenus découlant des charges de cours.

Le questionnaire a été pré-testé par la firme «Réalités canadiennes» auprès d'une vingtaine de chargés de cours de langue française ou anglaise, le 13 février 1989.

1.2 La population

De façon générale, les chargés de cours dans les universités québécoises sont assimilés à toutes les personnes incluses dans les unités d'accréditation des syndicats de chargés de cours universitaires et, là où de tels syndicats n'existent pas, à toutes les personnes ayant signé un contrat individuel de charge d'enseignement avec une université québécoise. Cette définition exclut les chargés de formation pratique qui remplissent, entre autres tâches, celle de superviser des chargés de cours.

Pour les fins du sondage, on considère comme établissements universitaires québécois : l'Université Bishop's, l'Université Concordia, l'Université McGill, l'Université de Montréal, l'École des Hautes Études Commerciales, l'École Polytechnique, l'Université Laval, l'Université de Sherbrooke et les constituantes de l'Université du Québec à Chicoutimi, Hull, Montréal,

Rimouski, Trois-Rivières et en Abitibi-Témiscamingue, de même que l'École de Technologie Supérieure. Ont été exclus en raison de leur petite taille ou du caractère particulier de leur enseignement : l'École nationale d'administration publique, l'Institut Armand Frappier, l'Institut national de recherche scientifique et la Télé-université du Québec.

Vu l'ampleur des informations à établir, la population des chargés de cours a dû être restreinte dans le temps. Le trimestre d'automne 1988 a été choisi à la fois parce que toutes les universités pouvaient préparer des listes de chargés de cours pour cette période et aussi parce que, précédant immédiatement le moment de l'enquête (i.e. l'hiver 1989), cette période pouvait être couverte dans sa totalité et dans des conditions de fraîche mémoire.

Il n'existe pas de liste unifiée des chargés de cours universitaires selon la définition ci-haut arrêtée. Il a été nécessaire de la constituer en additionnant les listes établies par chaque établissement. Cette procédure a posé trois types de difficultés. Premièrement, les critères administratifs qui régissent l'inclusion ou l'exclusion de certaines catégories d'employés ont pu différer quelque peu d'un établissement à l'autre. La liste fournie par l'Université Laval excluait les étudiants gradués. Celle originant de l'Université de Sherbrooke comprend les chargés de cours «à forfait». La liste provenant de l'Université du Québec à Chicoutimi excluait les chargés de cours qui enseignent aux cycles supérieurs à l'Institut éducatif et culturel Attikamek-Montagnais, à l'École de langues et à l'Institut québécois de recherche sur la culture.

La liste fournie par l'Université McGill constitue un cas nettement à part. Elle comporte les enseignants «irregulars» de 1988, dont on a sélectionné ceux qui avaient enseigné à l'automne 1988 pour un salaire d'environ 3 000$. Il est impossible d'établir un rapport précis entre ce statut de «irregular» et celui de chargé de cours. De plus, la restriction relative au salaire de ± 3 000$, bien qu'elle corresponde à une certaine définition opérationnelle du chargé de cours, empêche toute comparaison stricte des chargés de cours de McGill avec ceux des autres universités, ces derniers n'ayant pas été choisis en fonction de leur salaire. Concernant ce premier type de difficultés,

on peut considérer que, compte tenu du peu d'importance des légères différences mentionnées plus haut et du poids relativement restreint des «irregulars» de McGill au sein de l'ensemble des chargés de cours du Québec, les informations établies à partir d'un échantillon tiré de la liste cumulative des chargés de cours sont représentatives de cet ensemble. Toutefois, les comparaisons entre les «irregulars» de McGill et les chargés de cours des autres universités seront entachées d'un certain flou.

La seconde difficulté concerne le fait que l'addition des listes institutionnelles ne peut, à proprement parler, constituer une liste unifiée des chargés de cours québécois, puisqu'elles cumulent les emplois simultanés dans plusieurs universités. Il s'agit donc d'une liste cumulative des embauches de chargés de cours, qu'il est impossible a priori de réduire à une liste cumulative des chargés de cours, puisque le nombre des embauches multiples et les établissements concernés par ces embauches étaient inconnus au moment où les listes ont été élaborées. Seules ces informations, telles qu'établies par le sondage, permettront d'estimer a posteriori le nombre cumulatif des chargés de cours universitaires québécois.

Troisièmement, dans la mesure où les universités ont généralement établi une liste de chargés de cours sur la base de l'année universitaire 1988-1989, et non sur la base du seul trimestre de l'automne 1988, c'est par voie de manipulations informatiques que les listes de l'automne 1988 ont été constituées. Ainsi, les listes fournies par les universités contiennent-elles des noms de personnes qui, en fait, n'étaient pas chargées de cours à l'automne 1988. Encore ici, les informations fournies par le sondage ont permis d'estimer a posteriori ce taux d'erreur et de corriger en conséquence le nombre cumulatif des chargés de cours.

1.3 L'échantillon initial basé sur les embauches

Après avoir compilé les 15 listes fournies par les universités, on disposait donc au départ d'une liste cumulative des embauches de chargés de cours entachée de certaines erreurs impossibles à estimer a priori. Tel qu'indiqué à la colonne A du tableau 1, cette liste comportait 5 747 noms.

Tableau 1
Population et échantillon initiaux sur la base des embauches

	A Population initiale (liste cumulative des embauches)		B Échantillon initial (d'embauches)	
	N	%	M	%
Bishop's	43	0,8	31	1,2
Concordia	702	12,2	278	11,1
McGill	372	6,4	359	14,4
U. de Mtl	1 037	18,1	422	16,9
HEC	203	3,5	97	3,9
Poly	149	2,6	60	2,4
Laval	574	10,0	226	9,0
Sherbrooke	600	10,4	230	9,2
UQAC	167	2,9	62	2,5
UQAH	122	2,1	53	2,1
UQAM	1 118	19,5	438	17,5
UQAR	190	3,3	76	3,0
UQAT	72	1,3	30	1,2
UQTR	331	5,8	109	4,4
ETS	67	1,1	29	1,2
	5 747	**100,0**	**2 500**	**100,0**

De cette population initiale, 2 500 noms ont été tirés en deux étapes au hasard systématique. On trouvera la répartition du nombre de sujets choisis à la colonne B du tableau 1. Afin de protéger la confidentialité de ces listes, les universités n'ont fourni que les numéros de téléphone des personnes sélectionnées, en accord avec les directives de la Commission d'accès à l'information du Québec. La sélection s'est faite selon trois critères cumulatifs. Premièrement, puisqu'il apparaissait utile que les données du sondage soient interprétables, dans la mesure du possible, pour chacun des établissements concernés, les plus petites unités ont été en général sur-échantillonnées et les plus grandes sous-échantillonnées. Deuxièmement, le tirage en deux étapes permettait, une fois la première vague d'entrevues complétée, d'évaluer le taux de réponse réel pour chacun des établissements et d'ajuster en conséquence, à l'occasion de la seconde étape, la taille de l'échantillon initial. C'est un faible taux de réponse qui explique la raison pour laquelle McGill a été significativement sur-échantillonné. Troisièmement, au fur et à mesure que le processus d'administration du questionnaire se déroulait, les personnes sélectionnées deux fois pour cause de multiple embauche ont été écartées de l'échantillon initial.

Les 2 500 noms et numéros de téléphone finalement retenus ont été transmis à la firme «Réalités canadiennes», qui a effectué les entrevues téléphoniques. Le rapport des contacts est reproduit au tableau 2. On y constate que 1 346 personnes ont complété l'entrevue. Si l'on exclut les 128 personnes qui n'étaient pas éligibles (119 qui n'étaient pas chargés de cours et 9 qui avaient déjà répondu), le taux de réponse se situe donc à 1 346/2 500 - 128 = 57%. Le taux est tout à fait acceptable, compte tenu que 13,2% des numéros fournis par les universités étaient inexacts (330/2 500) et que le taux de refus a été faible (137/2 500 = 5,5%). On y constate aussi que l'échantillon de McGill comporte un nombre assez élevé (51) d'individus inéligibles au sondage.

1.3.1 L'estimation des embauches de chargés de cours

Comme il a déjà été indiqué, les listes fournies par les universités comportaient une certaine proportion de personnes que le sondage a permis

d'identifier comme n'ayant pas été chargées de cours à l'automne 1988. En se fondant sur le rapport des contacts (tableau 2), il est possible d'estimer un facteur de correction qui tient compte de ces erreurs. Ce facteur se calcule en soustrayant de 1 (100%) le nombre de «non chargés de cours» divisé par le nombre de personnes pour lesquelles on a pu établir si elles étaient oui ou non chargés de cours (soit les personnes qui ont complété le questionnaire, celles qui l'avaient déjà complété et celles qui n'étaient pas chargées de cours). On trouve ce facteur en colonne C du tableau 3. Quand on multiplie le nombre initial des embauches (colonne A) par ce facteur de correction, on obtient une estimation du nombre réel des embauches (colonne D). Selon cette estimation, il y aurait eu 5 371 embauches de chargés de cours à l'automne 1988. C'est à l'Université McGill que le facteur de correction a le plus d'effet, soit ,7243.

1.3.2 L'estimation du nombre de chargés de cours

Pour passer du nombre des embauches de chargés de cours au nombre des individus chargés de cours, il faut procéder en deux temps. Premièrement, on établit la répartition des embauches par établissement désigné lors du tirage de l'échantillon. Pour ce faire, on utilise les données produites par le sondage aux questions 40a, 40c et 40d, lesquelles identifient les établissements autres que l'établissement désigné où les chargés de cours étaient également embauchés. En d'autres termes, cette répartition tient compte de l'embauche multiple survenue à la fois dans l'établissement désigné et dans une (ou plusieurs) autre(s) université(s). Ces données sont reproduites au tableau 4, qui indique (colonne E) que 1 346 personnes ont répondu au sondage après avoir été sélectionnées dans la liste d'un établissement désigné. Parmi ces 1 346 personnes, 156 ont aussi dit avoir été simultanément embauchées dans un autre établissement (colonne F). L'addition de ces deux nombres permet d'établir que 1 502 embauches (colonne G) ont été dénombrées par le sondage. On calcule ensuite, pour chacun des établissements désignés, la proportion des embauches dénombrées par le sondage dans cet établissement (colonne E) et la proportion dénombrée dans une autre université (colonne F).

Tableau 2

Rapport des contacts

	Total	Bishop's	Concordia	McGill	Montréal	HEC	Poly	Laval	Sherbr.	UQAC	UQAH	UQAM	UQAR	UQAT	UQTR	ETS
Échantil-lon de départ	2 500	31	278	359	422	97	60	226	230	62	53	438	76	30	109	29
Pas chargé de cours	119	1	2	51	3	8	5	10	16	4	1	8	6		4	
Mauvais numéro	330	2	44	47	61	14	8	20	30	21	16	49	7	2	7	2
Déjà répondu	9		2	6				1								
Échant. réel	2 042	28	230	255	358	75	47	195	184	37	36	381	63	28	98	27
Refus	137	1	22	20	17	5	3	13	10			33	7	1	4	1
Non dis-ponibil. prolongée	45		6	4	8			9	7			5			4	2
Incapac. linguist.	10				1				6				2	1		
Ligne engagée	18		4	3	3				1			6				1
Sans réponse	406	6	48	78	73	9	6	27	26	5	6	93	9	3	12	5
Non dis-ponibil. tempor.	80	1	8	22	14	3	3	10	4		2	11	1			1
Question. complétés	1 346	20	142	128	242	58	35	136	130	32	28	233	44	23	78	17

Tableau 3
Estimation du nombre des embauches des chargés de cours à l'automne 1988

	A Liste initiale des embauches dans l'établissement désigné		C Facteur de correction* (Estimé selon le sondage)	D Estimation des embauches dans l'établissement désigné	
	N	%		N	%
Bishop's	43	0,8	,9524	41	0,8
Concordia	702	12,2	,9863	692	12,9
McGill	372	6,4	,7243	269	5,0
U. de Mtl	1 037	18,1	,9878	1 024	19,1
HEC	203	3,5	,8788	178	3,3
Poly	149	2,6	,8750	130	2,4
Laval	574	10,0	,9320	535	10,0
Sherbrooke	600	10,4	,8904	534	9,9
UQAC	167	2,9	,8889	148	2,8
UQAH	122	2,1	,9655	118	2,2
UQAM	1 118	19,5	,9668	1 081	20,1
UQAR	190	3,3	,8800	167	3,1
UQAT	72	1,3	1,000	72	1,3
UQTR	331	5,8	,9512	315	5,9
ETS	67	1,1	1,000	67	1,3
	5 747	**100,0**	**,9346**	**5 371**	**100,0**

* Facteur de correction (estimé selon le sondage, tableau 2)

$$= 1 - \frac{\text{Pas chargé}}{\text{complété + déjà répondu + pas chargé}}$$

Tableau 4
Répartition des embauches par établissement désigné selon le sondage (% horizontaux)

	E Embauche dans l'établissement désigné		F Embauche dans un autre établissement		G Ensemble des embauches pour l'établissement désigné
	M	%	M	%	M
Bishop's	20	83,1	4	16,8	24
Concordia	142	87,7	20	12,3	162
McGill	128	87,0	19	13,0	147
U. de Mtl	243	87,4	35	12,6	278
HEC	58	83,5	4	6,5	62
Poly	35	100,0	-	-	35
Laval	136	93,8	9	6,2	145
Sherbrooke	130	92,2	11	7,8	141
UQAC	32	84,2	6	15,8	38
UQAH	28	93,5	2	6,3	30
UQAM	232	87,2	34	12,8	266
UQAR	44	93,6	3	6,4	47
UQAT	23	92,2	2	7,8	25
UQTR	78	95,0	4	5,0	82
ETS	17	85,0	3	15,0	20
	1 346	**89,6**	**156**	**10,4**	**1 502**

Source: Sondage, Q. 40a, Q. 40c, Q. 40d.

En second lieu, ces proportions sont appliquées aux estimations des embauches pour chaque établissement désigné, telles qu'établies en colonne D du tableau 3 et reproduites en colonne D du tableau 5. Cette application des proportions d'embauches dans et hors l'établissement désigné permet d'estimer, pour la population, le nombre des embauches qui ont été sélectionnées dans chaque établissement désigné (colonne H du tableau 5), ainsi que le nombre des embauches qui ont été éliminées pour cause d'embauche dans une autre université (colonne I, tableau 5). On constate à la lecture du tableau 5 que, sur les 5 371 embauches estimées comme constituant la population (colonne D), 4 816 ont été retenues (colonne H) et 555 ont été mises de côté (colonne I) parce qu'elles se rapportaient à des personnes déjà identifiées comme chargées de cours. Quand on tient compte des embauches multiples, on estime qu'il y avait donc 4 816 chargés de cours dans les universités québécoises à l'automne 1988.

1.3.3 L'échantillon réel basé sur les chargés de cours

Puisque l'échantillon initial était composé d'embauches de chargés de cours et que l'échantillon utilisé pour l'analyse est composé de chargés de cours, il faut reconstituer, a posteriori, la façon dont l'échantillon réel a été constitué.

Point de départ : estimation du nombre de chargés de cours établi en colonne H du tableau 5 et reproduit en colonne H du tableau 6.

Seconde étape : estimation du nombre de personnes sélectionnées qui n'ont pu être rejointes au téléphone. Elle est calculée en additionnant, selon le tableau 2, les mauvais numéros, les numéros hors service, les lignes engagées, les sans réponses et les non disponibilités de la personne sélectionnée. On pondère ensuite le tout par le facteur de correction (établi en colonne C du tableau 3) pour tenir compte des erreurs dans les listes initiales et par le pourcentage d'embauche dans l'établissement désigné (établi en colonne E du tableau 4) pour tenir compte des embauches multiples. Les résultats de ces calculs sont inscrits en colonne K du tableau 6.

Tableau 5
Estimation du nombre des chargés de cours à l'automne 1988 (% horizontaux)

	D	H		I	
	Estimation des embauches dans l'établissement désigné	Estimation de la sélection dans l'établissement désigné = estimation du nombre de chargés de cours*		Estimation de la sélection dans un autre établissement **	
		N	%	N	%
Bishop's	41	34	83,1	7	16,9
Concordia	692	607	87,7	85	12,3
McGill	269	234	87,0	35	13,0
U. de Mtl	1 024	895	87,4	129	12,6
HEC	178	166	83,5	12	6,5
Poly	130	130	100,0	-	-
Laval	535	502	93,8	33	6,2
Sherbrooke	534	492	92,2	42	7,8
UQAC	148	125	84,2	23	15,8
UQAH	118	110	93,5	8	6,3
UQAM	1 081	943	87,2	138	12,8
UQAR	167	156	93,6	11	6,4
UQAT	72	66	92,2	6	7,8
UQTR	315	299	95,0	16	5,0
ETS	67	57	85,0	10	15,0
	5 371	4 816	89,6	555	10,4

* D x % d'embauche dans l'établissement désigné (colonne E, tableau 4).

** D x % d'embauche dans un autre établissement (colonne F, tableau 4).

Tableau 6
Reconstitution de l'échantillon réel basé sur les chargés de cours

	H Estimation du nombre de chargés de cours	J Estimation de l'échantillon réel de personnes		K Estimation de l'impossibilité de rejoindre la personne sélectionnée **	L Estimation de refus de répondre ****	E Questionnaires complétés = Échantillon	M Taux de réponse (E/)
	N	M	% de sélection*			M	%
Bishop's	34	28	82	7	1	20	71
Concordia	607	259	43	95	22	142	55
McGill	234	231	99	89***	14	128	55
U. de Mtl	895	397	44	138	17	242	61
HEC	166	83	50	21	4	58	70
Poly	130	53	41	15	3	35	66
Laval	502	206	42	58	12	136	66
Sherbrooke	492	200	41	61	9	130	65
UQAC	125	51	41	19	-	32	63
UQAH	110	50	45	22	-	28	56
UQAM	943	403	43	138	32	233	58
UQAR	156	66	42	16	6	44	66
UQAT	66	30	45	6	1	23	77
UQTR	299	103	34	21	4	78	76
ETS	57	27	47	9	1	17	63
	4 816	2 187	45	715	126	1 346	62

* J/H.

** Mauvais no + no hors service + ligne engagée + sans réponse + non disponibilité permanente ou temporaire (selon tableau 2) X facteur de correction (colonne C, tableau 3) X % d'embauche dans l'établissement désigné (colonne E, tableau 4).

*** L'impossibilité de rejoindre inclut aussi, dans le cas de McGill, huit personnes pour lesquelles le no de téléphone n'a pu être établi.

**** Refus (selon tableau 2) X facteur de correction (colonne C, tableau 3).

Troisième étape : estimation du refus de répondre, calculé en pondérant le refus (selon le tableau 2) par le facteur de correction (colonne C du tableau 3). Ces calculs sont rapportés en colonne L du tableau 6.

Quatrième étape : report des questionnaires complétés selon le tableau 2 en colonne E du tableau 6.

Cinquième étape : estimation de l'échantillon réel de personnes. On le calcule en soustrayant du nombre estimé de chargés de cours (colonne H) le nombre estimé qu'il a été impossible de rejoindre (colonne K), le nombre estimé de refus (colonne L) et le nombre de questionnaires complétés (colonne E). Les résultats de ces calculs sont inscrits en colonne J.

On constate donc que, parmi les 4 816 personnes qui constituaient la population réelle des chargés de cours, 2 187, soit 45%, ont été retenues dans l'échantillon réel. On constate aussi que, de ces 2 187 personnes, 1 346 ont répondu au questionnaire, soit un taux de réponse pondéré de 62%. Il s'agit d'un très bon taux de réponse, compte tenu du très grand nombre de numéros de téléphone inexacts.

On peut aussi se demander, en fonction des données établies au tableau 6, si l'échantillon d'analyse est représentatif de la population des chargés de cours par rapport à sa distribution par université. A cette fin, on a reproduit, au tableau 7, les colonnes H et E du tableau 6, puis calculé la répartition de la population et de l'échantillon d'analyse selon les universités. On y constate que ces répartitions sont tout à fait comparables, sauf dans le cas de McGill où la proportion de l'échantillon (9,5%) est double de celle de la population (4,9%). Compte tenu des difficultés rencontrées avec la liste fournie par McGill, il est apparu approprié de sur-représenter cet établissement dans l'échantillon. Par ailleurs, il n'a pas été jugé nécessaire de pondérer les données du sondage pour les rendre conformes à la répartition de la population selon les universités, puisque cette opération, fort coûteuse par ailleurs, n'entraînerait que des modifications très marginales.

Tableau 7

Répartition comparée de la population des chargés de cours et de l'échantillon d'analyse (% verticaux)

	H Population des chargés de cours		E Échantillon d'analyse		N Marge d'interprétation avec un degré de certitude de 95%
	N	%	N	%	%
Bishop's	34	0,7	20	1,5	14,0
Concordia	607	12,6	142	10,5	7,0
McGill	234	4,9	128	9,5	6,0
U. de Mtl	895	18,6	242	18,0	5,0
HEC	166	3,4	58	4,3	10,0
Poly	130	2,7	35	2,5	14,0
Laval	502	10,4	136	10,1	7,0
Sherbrooke	492	10,2	130	9,7	7,0
UQAC	125	2,6	32	2,4	15,0
UQAH	110	2,3	28	2,1	16,0
UQAM	943	19,6	233	17,3	6,0
UQAR	156	3,2	44	3,3	13,0
UQAT	66	1,4	23	1,7	16,0
UQTR	299	6,2	78	5,8	10,0
ETS	57	1,2	17	1,3	20,0
	4 816	100,0	1 346	100,0	2,0

Enfin, on peut établir la marge d'interprétation des résultats du sondage avec un degré de certitude de 95%. Cette marge se trouve en colonne N. On y constate que, dans les cas où les résultats du sondage se fondent sur les 1 346 répondants, on peut considérer que, dans 95% des cas, ces résultats constituent, à 2% près, de bonnes estimations des paramètres de la population. Ce degré de précision dans les estimations s'élargit toutefois entre 5 et 7% pour les universités où il se trouve plus de 500 chargés de cours et il atteint de 10 à 20% pour les universités de petite taille. C'est donc dire que, plus la taille des établissements décroît, plus les résultats du sondage doivent être interprétés avec une marge de précision élargie.

Cette première partie a permis de définir les concepts et les paramètres qui ont guidé l'ensemble du processus d'analyse et d'interprétation des données de sondage. Parmi l'ensemble des points techniques qui ont été abordés, les éléments essentiels à retirer sont les suivants. D'abord, du point de vue conceptuel, il faut établir une distinction entre les embauches de chargés de cours, qui correspondent à une addition pure et simple des effectifs des établissements, et la population réelle des chargés de cours qui, elle, tient compte du phénomène de l'embauche multiple. C'est par rapport à la définition sociologique de la population réelle des chargés de cours que les résultats compilés et analysés dans ce rapport ont une valeur d'inférence statistique.

L'écart entre la liste cumulative des embauches de chargés de cours (5 747 personnes) et la taille de la population réelle (4 816 individus) atteint 16,2%. Cette différence est due à deux principaux facteurs, soit, d'abord, les erreurs dans la confection des listes de chargés de cours embauchés et, deuxièmement, le comptage en double ou en triple des cas d'embauches multiples. Bien qu'il y ait eu 2 500 appels téléphoniques effectués par la firme «Réalités canadiennes», l'échantillon réel des personnes admissibles à répondre au sondage se chiffrerait à 2 187 individus, ce qui représente 45% de la population réelle des chargés de cours (4 816 personnes). Les 1 346 répondants qui ont complété des questionnaires équivalent à 28% de l'ensemble de la population réelle des chargés de cours à l'emploi des établissements universitaires québécois à l'automne 1988. Le taux de réponse obtenu est de 62%. Très peu de refus de répondre ont été enregistrés, soit

à peine 5,8% des personnes rejointes. Ce sont des facteurs d'ordre technique (faux numéros, hors service, etc.) ou des impondérables inhérents à ce type d'enquête (sans réponse, non disponibilité, etc.) qui expliquent qu'environ 1/3 des personnes faisant partie de la liste d'échantillons n'ont pu être rejointes.

La fiabilité globale des données recueillies lors de ce sondage apparaît très satisfaisante. Avec une marge d'interprétation dont le degré de certitude atteint 95%, on peut considérer que les réponses recueillies constituent une estimation dont le niveau de précision se situe à 2% près des paramètres réels de la population des chargés de cours.

2. Les divers types de chargés de cours universitaires

Si on exclut le secteur de la médecine, les chargés de cours sont plus nombreux que les professeurs de carrière. Les quelque 7 800 chargés de cours qui sont embauchés chaque année dans les universités québécoises constituent toutefois une population hétérogène. Selon les données recueillies, il y aurait quatre grands types de chargés de cours qui correspondent aux cas suivants:

- Les «traditionnels» : il s'agit d'individus qui ont un emploi à temps complet en dehors de leur enseignement comme chargé de cours à l'université. Ils constituent la majorité des chargés de cours (55%).

- Les «intensifs» : ce sont les personnes dont plus de la moitié du temps de travail et des revenus gagnés sont associés à la prestation de cours à l'université. 11% des chargés de cours peuvent être considérés comme des «intensifs».

- Les «étudiants gradués» : les chargés de cours qui consacrent la majorité de leur temps à la poursuite d'études à temps complet sont considérés comme étudiants gradués. Ils regroupent 14% des chargés de cours.

- Les «pigistes» : les «pigistes» représentent une catégorie résiduelle qui comprend tous ceux qui n'ont pas d'emploi régulier à temps complet, qui ne poursuivent pas d'études à temps complet et pour qui l'enseignement comme chargé de cours représente moins de 50% du temps de travail et des revenus gagnés. Ce type représente 20% des chargés de cours.

Pour les «traditionnels», l'enseignement à l'université en tant que chargé de cours ne représente qu'un «à-côté» par rapport à une activité professionnelle qui demeure, en principe, stable. L'étudiant gradué qui assume des charges de cours devrait se trouver dans une situation transitoire, ce type d'activité étant un complément à la formation reçue en même temps qu'une mesure de soutien financier. Les «intensifs» sont fortement dépendants économiquement et professionnellement des activités de chargés de cours.

Ils mènent de facto une sorte de «carrière» d'enseignant universitaire qui équivaut à une occupation à temps complet. Les «pigistes» constituent un groupe très hétérogène. Contrairement aux «intensifs», leur degré de dépendance à l'égard des activités de chargés de cours peut varier davantage, car les sources de revenu sont plus diversifiées. Dans la terminologie syndicale, les «intensifs» et les «pigistes» sont tous deux considérés comme des «travailleurs à statut précaire» et on les désigne en général sous le vocable de «structurels».

Le tableau 8 expose comment certains établissements se démarquent très sensiblement de la distribution globale de cette typologie. L'Université Bishop's compte beaucoup de chargés de cours «intensifs» (20%), «pigistes» (30%) et relativement peu d'étudiants (5%). Les chargés de cours «traditionnels» sont nettement minoritaires à Concordia (37%), tandis que le groupe des «pigistes» y est plus important qu'ailleurs (34%). La composition de la population de chargés de cours des écoles professionnelles comporte des particularités qui sont notables. À l'École des Hautes études commerciales, on emploie massivement des chargés de cours «traditionnels» (85%). L'École Polytechnique, pour sa part, se distingue par le fait qu'elle compte une forte proportion d'étudiants parmi ses chargés de cours (40%). Finalement, l'ETS est l'établissement qui compte le plus d'«intensifs» (35%), alors qu'on n'y retrouve aucun étudiant chargé de cours. Trois autres constituantes de l'UQ se distinguent du point de vue de cette typologie des chargés de cours. D'abord, à l'UQAH, les 3/4 des chargés de cours peuvent être considérés comme des «traditionnels», alors que, comparativement à l'ensemble des établissements, il y a peu d'«intensifs» et de «pigistes». La proportion relative des chargés de cours «traditionnels» atteint 73% à l'UQAR, cependant que le groupe des «étudiants gradués» y est fortement sous-représenté. À l'UQAT, la quasi-totalité du personnel chargé de cours se répartit entre les «traditionnels» (65%) et les «pigistes» (31%).

Tableau 8

Typologie des chargés de cours selon les établissements (% horizontaux)

	Traditionnels	Intensifs	Étudiants	Pigistes
Bishop's	45	20	5	30
Concordia	37	14	15	34
McGill	53	12	17	18
Montréal	54	9	21	16
HEC	85	5	3	7
Poly	46	9	40	6
Laval	53	12	8	27
Sherbrooke	62	9	10	19
UQAC	50	13	19	19
UQAH	75	4	14	7
UQAM	56	13	12	19
UQAR	73	9	4	14
UQAT	65	4	-	31
UQTR	54	11	17	18
ETS	53	35	-	12
ENSEMBLE	**55**	**11**	**14**	**20**

Le croisement de la typologie des chargés de cours en fonction des secteurs disciplinaires (tableau 9) offre une image encore plus contrastée que dans le cas des établissements. Les «traditionnels» dominent complètement la scène en Droit (89%), les autres charges de cours étant assumées essentiellement par des «étudiants gradués» (8%). L'Administration compte également surtout sur les services de «traditionnels» (74%). Il s'agit toutefois du secteur où on retrouve le moins de chargés de cours étudiants, ce qui n'est guère surprenant puisqu'il y a peu de personnes inscrites au doctorat dans ce domaine.

Tableau 9

Typologie des chargés de cours selon les secteurs disciplinaires (% horizontaux)

	Traditionnels	Intensifs	Étudiants	Pigistes
Sc. santé	59	7	17	17
Sc. pures	56	9	26	10
Sc. appliquées	64	5	18	13
Sc. sociales	54	10	14	21
Éducation	52	11	14	23
Administration	74	7	6	13
Arts	40	11	14	41
Lettres	32	28	18	22
Droit	89	3	8	-
ENSEMBLE	**55**	**11**	**14**	**20**

Un peu moins des 2/3 des chargés de cours oeuvrant dans le secteur des sciences appliquées sont des «traditionnels» (64%), alors qu'on retrouve relativement peu d'«intensifs» et de «pigistes» dans ce domaine. Les sciences pures apparaissent comme le secteur où on recourt le plus fréquemment aux services des «étudiants gradués» pour dispenser les charges

de cours. En éducation, en sciences sociales et en sciences de la santé la composition du personnel chargé de cours se rapproche de la moyenne d'ensemble. Les arts et les lettres constituent des cas nettement à part, les chargés de cours traditionnels y étant minoritaires : arts (40%), lettres (32%). C'est d'ailleurs en lettres que l'on compte le plus de chargés de cours «intensifs». Il faut aussi noter que les cours de langues vivantes occupent une part importante des chargés de cours «intensifs» de ce secteur. En arts, la proportion de chargés de cours «pigistes» est beaucoup plus forte qu'ailleurs, ce qui reflète le fait qu'un nombre important d'individus qui oeuvrent dans le milieu des arts obtiennent des contrats à la pige.

3. Les caractéristiques démographiques des chargés de cours à l'automne 1988

Ce chapitre de l'étude s'emploie à décrire les principales caractéristiques démographiques des chargés de cours. Les variables analysées sont, d'une part, le sexe, l'âge, le statut civil et le nombre d'enfants à charge et, d'autre part, le niveau de formation universitaire. Ces indicateurs sont la plupart du temps traités en fonction des établissements ou des secteurs disciplinaires d'où proviennent les répondants ou encore de la typologie des chargés de cours proposée dans le chapitre précédent. L'approche développée consiste à préciser d'abord les tendances globales décelées auprès de l'ensemble des sujets, puis, dans un deuxième temps, à signaler les sous-groupes de répondants qui s'écartent significativement de la moyenne d'ensemble des résultats obtenus.

3.1 La répartition des répondants selon le sexe

La proportion des hommes et des femmes au sein du groupe des chargés de cours au trimestre d'automne 1988 était respectivement de 64% et 36%. Comme l'indique le tableau 10, cette distribution est assez variable d'un établissement à l'autre. Certains établissements universitaires se caractérisent par un faible pourcentage de femmes chargées de cours. Il en est ainsi pour l'École Polytechnique (20%) et l'École des Hautes Études Commerciales (24%). Par ailleurs, c'est à l'Université Bishop's et à l'Université Concordia que l'on retrouve les plus fortes concentrations de femmes chargées de cours, soit respectivement 60% et 53%. Les autres établissements se situent plus près de la moyenne: McGill (27%), Montréal (37%), Laval (40%), Sherbrooke (35%) et le réseau de l'Université du Québec (34%).

Tableau 10

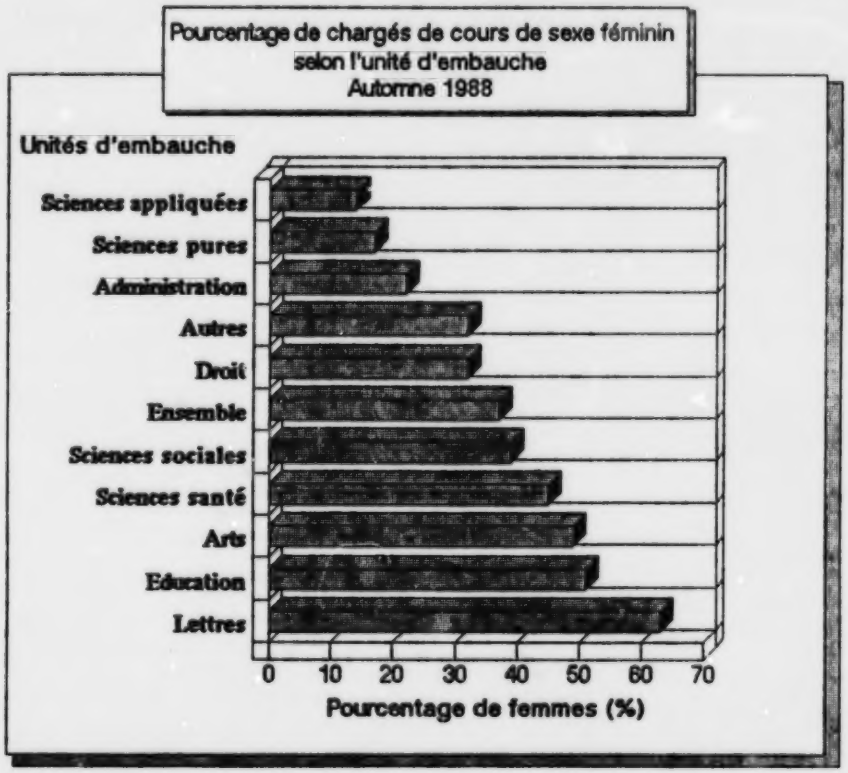
Nombre et proportion de femmes chargées de cours dans les universités selon le sexe au trimestre d'automne 1988

	Hommes (n)	Femmes (n)	Total (n)	% de femmes
Bishop's	8	12	20	60
Concordia	67	75	142	53
McGill	93	35	128	27
Montréal	153	89	242	37
HEC	44	14	58	24
Polytechnique	28	7	35	20
Laval	81	55	136	40
Sherbrooke	85	45	130	35
U. du Québec	299	156	455	34
Ensemble des établissements	**858**	**488**	**1 346**	**36**

Le croisement de la variable sexe avec l'unité d'embauche démontre que la présence des femmes est plus élevée lorsque l'unité d'embauche regroupe des programmes appartenant à des secteurs disciplinaires où, par tradition, la présence féminine (comme professeur ou étudiant) est plus forte. Les femmes ont donc tendance a être sur-représentées au sein des unités d'embauche suivantes: lettres (63%), éducation (51%), arts (49%) et sciences de la santé (45%). Leur présence parmi les chargés de cours des unités d'embauche en sciences pures (17%), sciences appliquées (14%), administration (22%) et droit (32%), est, par contre, beaucoup plus faible.

La variation de la proportion hommes-femmes au sein du personnel chargé de cours dans les établissements universitaires reflète en définitive la distribution de la variable sexe dans chacun des secteurs disciplinaires. L'histogramme du graphique 1 illustre, en ordre croissant, le pourcentage de femmes chargées de cours observé dans les unités d'embauche où elles enseignaient au trimestre d'automne 1988.

Graphique 1



Dans cette perspective, on comprend que les écoles professionnelles comme Polytechnique (sciences appliquées) et les Hautes Études Commerciales (administration) comptent proportionnellement beaucoup plus de chargés de cours de sexe masculin. Cela expliquerait également la sur-représentation des femmes au sein du personnel chargés de cours aux universités Bishop's et Concordia. La majorité des chargés de cours de ces établissements sont embauchés en lettres, en arts ou en sciences sociales. Or, ces unités d'embauche correspondent à celles qui se caractérisent par une présence féminine nettement plus marquée.

Les indications émanant d'enquêtes qui ont été effectuées auprès des chargés de cours à Concordia[1] et à Sherbrooke[2], ainsi que les données inédites qui ont été transmises par les organisations syndicales, donnent à penser que la répartition selon le sexe des répondants du sondage réalisé par le Conseil est rigoureusement conforme à la composition de ce groupe professionnel. Finalement, on remarque que les chargés de cours de sexe féminin sont majoritaires chez les «intensifs» (58%) et les «pigistes» (55%) alors que, au contraire, les hommes représentent 76% des chargés de cours «traditionnels» et 60% des «étudiants gradués».

3.2 L'âge des chargés de cours et leur situation civile

L'âge moyen des répondants de l'enquête était de 39 ans à l'automne 1988. L'âge moyen des chargés de cours, présenté au tableau 11, variait entre 35 et 42 ans d'un établissement universitaire à l'autre. Les chargés de cours sont un peu plus jeunes (âge moyen: 35 ans) à l'École Polytechnique et plus âgés (âge moyen entre 40 et 42 ans) dans les universités Bishop's (42 ans), Concordia (40 ans) et McGill (42 ans).

---

1. Part Time Faculty at Concordia University Office of the Vice-Rector Institutional Relations and Finance and the Concordia University Part-Time Faculty Association, novembre 1987.

2. Syndicat des chargés de cours de l'Université de Sherbrooke, Résultats du sondage sur le profil professionnel et socio-économique des chargés de cours de l'Université de Sherbrooke, mars 1987.

Tableau 11

Structure d'âge et âge moyen des chargés de cours par établissement universitaire à l'automne 1988

	N	30 ans et moins (%)	31 à 45 ans (%)	Plus de 45 ans (%)	Total (%)	Age Moyen
Bishop's	(20)	-	60	40	100	42
Concordia	(141)	8	66	26	100	40
McGill	(127)	9	58	33	100	42
Montréal	(240)	13	71	16	100	39
HEC	(57)	21	65	14	100	37
Polytechnique	(35)	34	51	15	100	35
Laval	(135)	18	66	16	100	37
Sherbrooke	(130)	12	68	20	100	39
U. du Québec	(454)	11	73	16	100	39
TOTAL (%)		**11**	**69**	**20**	**100**	**39**
Ensemble des universités	**(1339)**	**(47)**	**(922)**	**(270)**		

L'unité d'embauche apparaît comme un élément qui introduit peu de variations sur le niveau d'âge des chargés de cours. La valeur minimale de la variable âge, croisée en fonction de l'unité d'embauche, est de 37 ans (sciences pures et droit), tandis que la valeur maximale est de 40 ans (sciences sociales, éducation, arts et lettres).

L'âge moyen des chargés de cours semble donc pouvoir se comparer à celui d'autres groupes professionnels oeuvrant dans le secteur de l'éducation.

Comme en fait foi le tableau 12, la moyenne d'âge des répondants se rapproche de celle des membres du corps professoral[3].

Tableau 12

Age moyen des chargés de cours et des professeurs d'université en 1988 par établissement universitaire

	Chargés de cours	Professeurs*	Écart
Bishop's	42	45,7	3,7
Concordia	40	47,5	7,5
McGill	42	47,6	5,6
Montréal	39	47,8	8,8
HEC	37	42,0	5,0
Polytechnique	35	46,3	11,3
Laval	37	47,6	10,6
Sherbrooke	39	46,2	7,2
U. du Québec	39	44,1	5,1
ENSEMBLE	**39**	**46,5**	**7,5**

* Source : Groupe ministériel de travail sur la tâche du professeur d'université, La tâche du professeur d'université au Québec, mars 1989.

L'écart calculé est de 7,5 ans entre ces deux groupes. Toutefois, cet écart varie beaucoup d'un établissement à l'autre, entre 3,7 ans (Université Bishop's) et 11,3 ans (École de Polytechnique).

Les résultats indiquent que la population des chargés de cours se caractérise par une certaine homogénéité du point de vue de l'âge. Plus des deux tiers des répondants (69%) avaient entre 31 et 45 ans. Ces données tendent à nuancer le stéréotype voulant qu'une forte proportion des chargés de cours soit des personnes relativement jeunes, pour qui il s'agit d'expériences

3. La moyenne d'âge des professeurs réguliers a été actualisée selon la méthode suggérée dans le rapport Archambault (p. 52), car les données empiriques les plus récentes à propos de cet indicateur remontent à 1985.

initiales de travail. Bien au contraire, le groupe des moins de 30 ans est très minoritaire (11% des répondants). En fait, la présence de chargés de cours plus jeunes est associée au phénomène des étudiants gradués qui dispensent des charges de cours, la moyenne d'âge de ces répondants étant de 34 ans. L'âge des chargés de cours qui ne sont pas considérés comme des étudiants à temps complet se rapproche davantage de celui des professeurs de carrière puisqu'il se situe à 41 ans.

Le fait que la majorité des personnes interrogées se situent à un âge moyen se reflète dans l'analyse des autres variables socio-démographiques. La proportion des chargés de cours interrogés qui habitent avec un(e) conjoint(e) est de 72% (964 personnes). Plus de la moitié (53%) d'entre eux ont des enfants à charge. Parmi ceux qui ont des enfants, 37% en ont seulement un, 43% en ont deux et 20% en ont plus de deux, la moyenne enregistrée étant de 1,8 enfant. Ces données indiquent donc que les chargés de cours assument des responsabilités familiales qui sont comparables à celles d'autres personnes appartenant au même groupe d'âge. Il apparaît surtout que l'âge moyen des chargés de cours se rapproche de celui des professeurs réguliers.

3.3 Le niveau de formation des chargés de cours

Les données concernant la formation universitaire des chargés de cours établissent qu'une très grande majorité d'entre eux, soit 97% des répondants, sont titulaires d'au moins un diplôme de niveau universitaire. Toutefois, une faible proportion (3%) déclarait ne détenir aucun diplôme universitaire. 45% de ces personnes proviennent des unités d'embauche reliées au domaine des arts.

Les proportions des chargés de cours qui détenaient, à l'automne 1988, une formation universitaire, définie selon le double critère du niveau du diplôme le plus élevé et le plus récent, sont les suivantes: 30% détenaient un ou des diplômes de premier cycle, 59% avaient obtenu au moins une maîtrise, 11% possédaient un diplôme de doctorat. La norme la plus courante pour accéder à des fonctions de chargé de cours semble être une formation de 2^{e} cycle. La majorité des chargés de cours oeuvrant dans les établissements

universitaires à l'automne 1988 (soit 59% + 11% = 70%) possédaient une formation universitaire correspondant à des diplômes de 2e et 3e cycles.

La répartition des chargés de cours par établissement universitaire, telle que présentée au tableau 13, permet de constater que les écarts demeurent modérés entre l'une et l'autre des catégories de ces variables.

Un peu moins de trois chargés de cours sur cinq possèdent un diplôme de deuxième cycle et cette norme varie peu entre les établissements universitaires, à l'exception de l'École de Technologie Supérieure où seulement 35% des répondants de cette constituante ont une maîtrise. Les variations sont plus visibles au niveau du premier et du troisième cycle. Comme il est possible de le voir au tableau 10, le pourcentage de détenteurs d'une formation de troisième cycle se situe nettement au-dessus de la moyenne pour les universités suivantes: Bishop 20% et Concordia 17%. Seule l'École de Technologie Supérieure se retrouve nettement au-dessous de la moyenne en ce qui a trait au nombre de chargés de cours possédant un doctorat. Rappelons que cet établissement se distingue des autres du fait que plus de la moitié des chargés de cours (53%) ne possèdent pas de diplôme de deuxième ou de troisième cycle.

Tableau 13
Répartition en pourcentage des chargés de cours par établissement universitaire selon le niveau du diplôme le plus récent et le plus élevé à l'automne 1988 (% horizontaux)

	(n)	1er cycle (%)	2e cycle (%)	3e cycle (%)	Total (%)
Bishop's	(20)	30	50	20	100
Concordia	(138)	21	62	17	100
McGill	(123)	27	61	12	100
Montréal	(237)	16	68	16	100
HEC	(56)	32	61	7	100
Polytechnique	(35)	37	54	9	100
Laval	(130)	38	55	7	100
Sherbrooke	(125)	40	54	6	100
UQAM	(224)	30	58	11	100
Autres UQ	(205)	35	58	4	100
ETS	(17)	53	35	2	100
TOTAL %		**30**	**59**	**11**	**100**
Ensemble des universités	**(1 310)**	**(393)**	**(773)**	**(144)**	

L'analyse du croisement des variables «unités d'embauche» et du niveau de diplômation (tableau 14) montre des tendances semblables.

Tableau 14

Répartition en pourcentage des chargés de cours par unité d'embauche selon le niveau du diplôme le plus élevé à l'automne 1988 (% horizontaux)

	(n)	1er cycle (%)	2e cycle (%)	3e cycle (%)	Total
Sc. santé	(42)	24	52	24	100
Sc. pures	(104)	27	52	21	100
Sc. appliquées	(104)	49	42	9	100
Sc. sociales	(253)	16	65	19	100
Éducation	(167)	35	60	5	100
Administration	(227)	33	60	7	100
Arts	(97)	35	59	6	100
Lettres	(147)	23	68	9	100
Droit	(38)	45	53	3	100
Autres	(113)	25	66	10	100
TOTAL %		**30**	**59**	**11**	**100**
Ensemble	**(1 292)**	**(388)**	**(763)**	**(141)**	

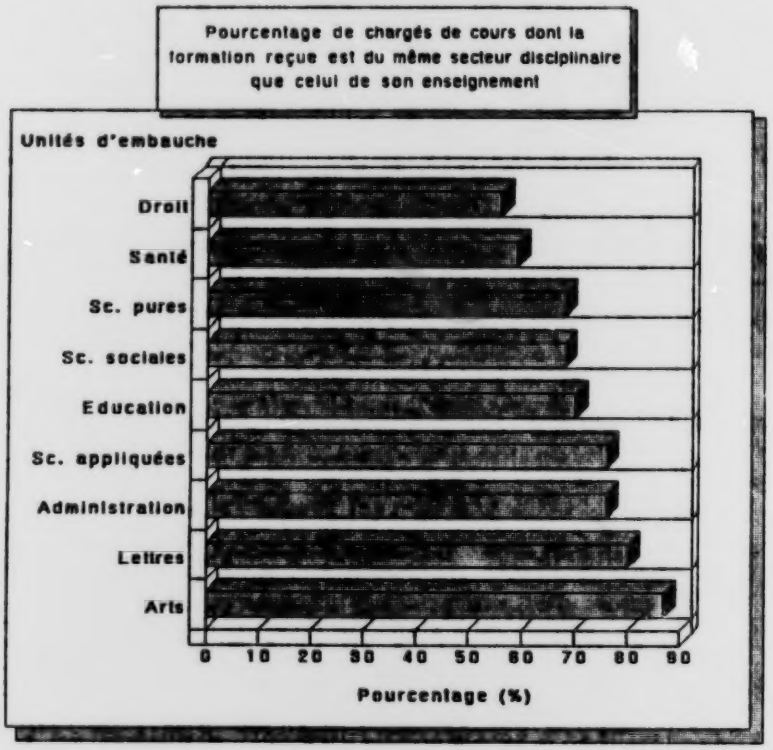
À l'exception des unités d'embauche du secteur des sciences appliquées, il n'y a jamais moins de 52% de répondants qui détiennent une maîtrise comme diplôme le plus élevé et le plus récent. Cette donnée confirme qu'il s'agit là, pour les chargés de cours, d'un passeport vers l'enseignement universitaire. Pratiquement le quart des répondants de l'unité d'embauche sciences de la santé déclare avoir obtenu un doctorat. Un peu plus d'un chargé de cours sur cinq (21%) possédait un doctorat en sciences pures. Le pourcentage de répondants qui n'ont qu'un diplôme de premier cycle est beaucoup plus élevé dans les disciplines professionnelles pratiques, en l'occurrence les sciences appliquées (génie) 49% et le droit (45%).

L'analyse du niveau de formation des chargés de cours (non illustrée) procure bon nombre d'informations concernant le phénomène de la diplômation multiple. En effet, parmi ceux qui ont un diplôme de niveau universitaire, 14% ont acquis deux baccalauréats et plus (soit 188 individus), 6% ont obtenu deux maîtrises ou plus (soit 81 personnes) et, finalement, deux individus ont affirmé détenir chacun deux diplômes de doctorat.

Le croisement des variables «secteur du diplôme» et «secteur de l'unité d'embauche» a permis de constater qu'il existe une cohérence entre le secteur disciplinaire de la formation du chargé de cours et celui où il enseigne. L'histogramme du graphique 2 indique en ordre croissant le pourcentage de chargés de cours dont le secteur disciplinaire de formation correspond à celui du secteur d'enseignement.

De façon générale, au moins la moitié des chargés de cours enseignent dans le même secteur disciplinaire que celui où ils ont obtenu leur diplôme le plus élevé et le plus récent. La concordance entre la formation acquise et le domaine d'enseignement est plus élevé dans le secteur des arts (87%) et des lettres (80%) et beaucoup moins en droit (56%), en sciences de la santé (59%), sciences pures et sciences sociales (68% chacun). En éducation, en sciences appliquées et en administration, au moins les trois quart des chargés de cours ont acquis une formation dans le même secteur disciplinaire que celui où ils enseignent.

Graphique 2



Les consultations menées préalablement à l'élaboration de ce questionnaire d'enquête indiquaient qu'il existe une forme d'attachement, de loyauté des chargés de cours, à l'égard de l'établissement où ils ont été formés. Les résultats révèlent effectivement que 58% des personnes interrogées étaient d'ex-étudiants de l'établissement où elles ont été échantillonnées pour participer à cette enquête. Cet indice est beaucoup moins élevé dans les établissements du réseau de l'Université du Québec. Cela apparaît tout à fait normal dans la mesure où ces établissements n'ont commencé que beaucoup plus tardivement à décerner des diplômes. Si on inverse la perspective, en adoptant le point de vue du gestionnaire, cette variable semble indiquer que les étudiants ou ex-étudiants d'un établissement constituent un bassin privilégié de recrutement de chargés de cours pour la direction du département.

Tableau 15

Typologie des chargés de cours selon le niveau de diplôme le plus élevé à l'automne 1988 (%)

	Traditionnels	Intensifs	Étudiants	Pigistes	Ensemble
Baccalauréat	33	23	24	28	30
Maîtrise	54	69	71	61	59
Doctorat	13	8	5	10	11
	720	147	187	252	1 306

La typologie des chargés de cours introduit des différences modérées lorsqu'elle est croisée avec le niveau de diplômation. Comme on peut le voir au tableau 15, il y a une proportion légèrement plus élevée de chargés de cours traditionnels qui ne possèdent pas d'autres diplômes que le baccalauréat. Par contre, il s'agit de la catégorie où on retrouve le plus de répondants ayant obtenu un doctorat. Le taux légèrement plus élevé de diplômation de 3^{e} cycle s'explique surtout par le fait que les quelques répondants qui dispensaient des charges de cours tout en étant professeurs de carrière à l'université ont été catégorisés comme «traditionnels». Les «intensifs», qui assument une présence beaucoup plus systématique dans l'enseignement universitaire, demeurent ceux qui ont le moins tendance à détenir un diplôme de 3^{e} cycle.

Les données recueillies lors de ce sondage ont révélé qu'une partie des chargés de cours sont en processus de formation. Cependant, il a semblé essentiel, dans le cadre de cette analyse, de traiter séparément le cas des étudiants gradués par rapport à celui des autres chargés de cours. Parmi les répondants qui sont considérés comme «traditionnels», 15% étaient inscrits dans des programmes d'étude à l'université. Un peu plus du quart des «intensifs» (27%) poursuivaient des études au moment de l'enquête, alors

que la valeur de cet indicateur se situe à 20% pour les chargés de cours pigistes. 72% de ces chargés de cours («traditionnels», «intensifs» ou «pigistes») poursuivaient des études à temps partiel. De ce nombre, 15% étaient inscrits à un programme de 1er cycle, 45% au 2e cycle et 41% au doctorat. Un peu plus du tiers de ceux qui étaient engagés dans un programme d'études aux cycles supérieurs (37%) effectuaient leur scolarité, alors que les autres étaient parvenus à la phase de rédaction de leur mémoire ou de leur thèse.

Par définition, les «étudiants gradués» tels que définis par la typologie étaient tous inscrits à des programmes d'études à temps complet. Ils se distinguent surtout par le fait que la plupart d'entre eux (68%) poursuivent des études doctorales. En fait, parmi les quelque 203 répondants qui étaient inscrits au doctorat, 60% étaient considérés comme faisant partie des «étudiants gradués». Ils apparaissent donc comme le fer de lance d'une relève potentielle du corps professoral régulier.

Les informations recueillies à propos de la formation démontrent donc que les chargés de cours qui possèdent les qualifications considérées comme étant l'une des normes d'accès au poste de professeur d'université sont en nombre limité. À peine 11% des personnes interrogées avaient obtenu un doctorat, tandis qu'environ un chargé de cours sur dix avait complété une scolarité de doctorat. Le sous-groupe des «étudiants gradués» apparaît comme celui qui comprend les individus les plus susceptibles de compléter une formation de 3e cycle. À peine 7% des chargés de cours «traditionnels», «intensifs» ou «pigistes» étaient effectivement engagés dans des programmes de doctorat et les chances que ces individus puissent jamais obtenir leur diplôme demeurent limitées.

4. Les caractéristiques professionnelles des chargés de cours

L'un des principaux objectifs de l'enquête menée auprès des chargés de cours était de décrire le profil professionnel de cette catégorie de personnel universitaire. Une série de variables, qui correspondent aux questions Q48 à Q67 du questionnaire (Appendice I), ont pour fonction d'établir de façon précise quelle était l'occupation du répondant. On retrouve plusieurs indicateurs qui ont trait au statut d'emploi : ratio temps complet/temps partiel, stabilité du poste, ratio salariés/professionnels à leur compte, etc. Une attention toute particulière a été portée aux personnes qui cumulent divers types de contrats d'emploi non régulier (ce que l'on appelle communément le travail à la pige), étant donné la multiplicité des situations d'emploi que ces individus peuvent connaître. Le thème de la motivation au travail est également abordé au cours de ce chapitre.

La seconde partie du chapitre est consacrée à l'analyse des revenus des chargés de cours. Il s'agit là d'un des principaux paramètres qui déterminent le statut socio-économique des chargés de cours. Plusieurs de ces données ont un caractère inédit dans la mesure où les systèmes d'information administratifs ne peuvent colliger ce type de renseignements.

4.1 La situation socio-professionnelle des chargés de cours

Avant même de demander aux répondants quelle était leur occupation professionnelle, une question filtre leur était posée afin de déterminer à quelle section du questionnaire ils allaient répondre. Le libellé de cette question était le suivant : *«A l'exclusion de vos activités de chargés de cours, avez-vous eu, en 1988, un emploi régulier à temps complet que vous considériez alors comme votre principale occupation?»*; 55,2% des personnes interrogées ont répondu qu'elles avaient un emploi régulier à temps complet, alors que les autres sujets, 44,8%, ont déclaré que ce n'était pas le cas pour eux.

Tous les chargés de cours rejoints devaient ensuite préciser quelle fut, en 1988, leur occupation principale. Il s'agissait d'une question ouverte et près

de 70 titres d'emploi différents ont été répertoriés. Ceux-ci ont été regroupés a posteriori en fonction d'une catégorisation de secteurs professionnels qui a été créée expressément pour les besoins de l'étude[4].

La répartition de ces individus selon le secteur de leur occupation est présentée au tableau 16. La première colonne correspond aux répondants qui assument une occupation à temps complet, la deuxième à ceux qui n'ont pas de poste de travail stable et la dernière à l'ensemble des chargés de cours qui ont participé à l'enquête.

Les résultats indiquent que, parmi l'ensemble des individus interrogés, près du quart (22,4%) occupaient, au cours de l'année 1988, un emploi appartenant au secteur de l'éducation, 15% avaient un emploi en administration, 10,6% déclaraient être des étudiants gradués, 9% travaillaient dans le domaine de la santé et des services sociaux. Les autres oeuvraient en communication (5,9%), en sciences appliquées (4,8%), en droit (3,8%), en arts (3,2%) ou dans divers autres titres d'emploi (6,7%). De l'ensemble des répondants, 12,6% (166 individus) disaient avoir comme occupation principale des activités de chargés de cours et 5,8% n'avaient pas d'occupation principale durant l'année 1988.

Le fait de détenir ou non un emploi régulier influence significativement la façon dont les individus se distribuent au sein des diverses catégories professionnelles. Au moins 29% des sujets qui appartenaient au sous-groupe «emploi régulier à temps complet» étaient issus du secteur de l'éducation. Ce pourcentage se décompose de la manière suivante : 16,3% proviennent de l'enseignement primaire ou secondaire, 10,4% de l'enseignement collégial et 3,6% se définissent comme des éducateurs spécialisés. 3,7% des personnes détenant un poste à temps complet étaient professeurs à l'université, ce qui totalise 27 individus. Le secteur de l'éducation occupe également une place

---

4. Il n'y avait aucune classification d'emploi qui puisse satisfaire entièrement les exigences de l'étude. Les grilles de classification standardisées utilisées par les firmes de sondage ou Statistique Canada étaient inutilisables, car presque tous les sujets rejoints faisaient partie des catégories «professionnels» ou «semi-professionnels». Les catégories utilisées ici sont le fruit d'une adaptation des codes de discipline du système CLARDER, ainsi que du regroupement empirique de certaines occupations auxquelles s'identifiait une quantité notable de sujets (ex.: étudiants gradués, chargés de cours, ...).

prépondérante chez ceux qui composent le sous-groupe «sans emploi régulier temps complet» : 16% des répondants situent leur profession dans le domaine de l'éducation. On note aussi l'existence de quelque 166 personnes qui définissaient, en 1988, leur occupation comme étant celle de chargés de cours, ce qui représente 27,7% des 599 répondants qui n'avaient pas d'emploi régulier. Bien qu'il s'agisse d'une catégorie à part, on peut considérer qu'ils oeuvrent dans un domaine professionnel qui est nettement apparenté au secteur de l'éducation.

Tableau 16
Répartition en pourcentage des chargés de cours selon le secteur de leur occupation et leur situation d'emploi, Québec 1989

Secteur de l'occupation	Emploi régulier Temps complet (%)	Sans emploi régulier temps complet (%)	Ensemble des chargés de cours (%)
Éducation		15,5	22,9
• général	11,3		
• collégial	10,4		
• université	3,7		
• spécialiste	3,6		
Santé et service social	10,0	7,2	8,7
Administration	26,7	0,8	15,0
Droit	6,9	-	3,8
Communication	7,3	4,2	5,9
Arts	2,3	4,2	3,2
Sc. appliquées	8,8	-	4,8
Étudiants gradués	-	23,4	10,6
Chargés de cours	-	27,7	12,6
Divers	8,8	4,2	6,7
Pas d'occupation principale	-	12,8	5,8
Total %	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Ensemble	**(723)**	**(599)**	**(1 322)**

L'administration correspond au domaine d'occupation d'un peu plus du quart (26,7%) des personnes qui avaient un emploi à temps complet. Ce domaine englobe des titres d'emploi très diversifiés : administrateurs, comptables, consultants, qui peuvent se situer aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé. Par contre, une proportion négligeable (0,8%) des répondants «sans emploi régulier» oeuvraient dans ce secteur.

On remarque aussi qu'aucun des chargés de cours oeuvrant dans les secteurs professionnels du droit ou des sciences appliquées (ex.: génie, informatique, etc.) n'occupait d'emploi à temps partiel. Parmi le sous-ensemble des répondants qui n'avaient pas d'emploi à temps complet, les étudiants représentent le deuxième sous-groupe en importance numérique (23,4%), tandis que le troisième est constitué de sujets qui ont déclaré n'avoir aucune occupation professionnelle stable (12,5%).

4.1.1 Ceux qui ont un emploi régulier à temps complet

Les chargés de cours possédant un emploi régulier à temps complet se subdivisent en deux sous-groupes. En effet, 82% des chargés de cours ont un emploi régulier à temps complet comme salariés; les autres, soit 18%, sont à leur compte. Une grande majorité (85%) des chargés de cours possédant un emploi régulier à temps complet comme salariés affirment que cet emploi était stable et leur offrait une certaine permanence d'emploi. Les autres (87 sujets au total) étaient engagés en vertu de contrats d'embauche occasionnels, qui avaient une durée limitée en moyenne à une année; ils sont plus jeunes que les répondants qui estiment bénéficier d'une permanence d'emploi et sont employés à près de 83% dans les secteurs public et para-public. Ce sous-groupe représente un intérêt particulier dans le cadre de la présente enquête car, même si ces répondants travaillaient à temps complet en 1988, ils ne bénéficiaient que d'une stabilité de carrière très relative.

Le sous-groupe des répondants qui étaient à leur propre compte (131 sujets) offre un profil quelque peu différent de celui des salariés. Ils sont nettement sur-représentés dans les domaines d'occupation tels le droit (15%), les sciences de la santé ou les communications (chacun 13%). Plusieurs d'entre

eux proviennent du secteur de l'administration (27%), mais cela ne produit pas une disproportion significative par rapport au sous-groupe des sujets qui se définissent comme salariés et qui oeuvrent, eux aussi, dans ce type d'emploi.

La majorité de ceux déclarant être à leur compte (54,5%) faisaient état d'une forme d'association avec des partenaires, tandis que 45,5% des sujets interrogés à ce propos ont mentionné être le propriétaire unique de leur entreprise. Bien que la notion de permanence soit plus ou moins appropriée au statut des entrepreneurs du secteur privé, plus de 82% de ces personnes ont affirmé que leur situation professionnelle était stable et permettait de planifier la poursuite, à long terme, de leur carrière professionnelle.

Le sondage met en évidence l'importance du secteur public et para-public comme bassin de recrutement du personnel chargé de cours. Chez les 609 répondants salariés qui avaient un emploi stable, près de 70% des personnes interrogées ont mentionné qu'elles provenaient du secteur public ou para-public. Si on inclut comme faisant partie du secteur privé les personnes se déclarant «à leur compte», l'ensemble des répondants du sondage qui ont un emploi régulier à temps complet se répartit ainsi parmi les trois grands secteurs d'emploi : 42% ont des emplois dans le secteur privé, 38% dans le secteur public et 20% dans le secteur para-public.

En résumé, la situation professionnelle des personnes qui occupaient des emplois à temps complet en 1988 est caractérisée par une stabilité certaine, puisque 90% des répondants ont affirmé qu'ils détenaient toujours le même poste au moment où le sondage se déroulait, en février-mars 1989. En corollaire de cette variable, on note que le pourcentage de répondants qui étaient à la recherche d'un nouvel emploi était lui aussi très modéré : 11,2%. Toutefois, un sous-ensemble, équivalant à une centaine d'individus, considère que leur emploi n'est pas nécessairement stable, même s'il s'agit d'une occupation à temps complet. On remarque aussi l'importance du secteur public et para-public comme bassin de recrutement du personnel chargé de cours. À titre indicatif, rappelons que l'ensemble des personnes embauchées par les secteurs public et para-public au Québec (fonctions publiques fédérale, provinciale, municipale, commissions scolaires, cégeps, santé et

services sociaux) totalisait 600 000 emplois en 1988[5], alors que la population active était légèrement inférieure à trois millions d'individus. Bien qu'il soit difficile de fixer une proportion exacte, il apparaît que la main-d'oeuvre au Québec appartient très majoritairement au secteur privé, alors que, à l'inverse, les personnes issues des secteurs public et para-public sont nettement sur-représentées au sein de la population des chargés de cours.

4.1.2 Les chargés de cours qui n'ont pas d'emploi à temps complet

Le contenu des questions adressées aux 602 répondants qui n'avaient pas d'emploi régulier à temps complet en 1988 était conçu pour s'adapter à la réalité professionnelle propre à cette catégorie de chargés de cours. Dans la mesure où il était fortement probable que les personnes cumulent plusieurs types de contrat d'emploi au cours d'une année, la stratégie adoptée consistait à énumérer une série de choix de réponses qui semblaient être les plus susceptibles de constituer des possibilités de sources de revenu pour les chargés de cours. Le tableau 17 présente par ordre décroissant les sources de revenu qui ont été mentionnées le plus fréquemment par les personnes interrogées.

Comme en font foi ces résultats, parmi le sous-groupe des chargés de cours qui n'avaient pas d'emploi régulier à temps complet, près de deux personnes sur cinq ont eu recours à l'assurance-chômage. La catégorie «un travail à votre compte», avec 35,4%, est la deuxième source de revenu fréquemment mentionnée. Nul doute qu'elle comporte des pratiques professionnelles extrêmement diversifiées qui, en principe, excluent l'enseignement proprement dit. La troisième catégorie - «auxiliaire d'enseignement, assistant de recherche» - crée une interface avec la recherche, un autre domaine d'activité où les universités embauchent une importante quantité de personnel non régulier. Ce type d'activités constitue un prolongement naturel des fonctions professionnelles des chargés de cours qui gravitent déjà dans le milieu universitaire. Cela indique également, par ricochet, l'existence d'un

---

5. Compilation spéciale, Secrétariat du Conseil du trésor du Québec, août 1989; Statistique Canada, catalogue 72-009, janvier-mars 1988; Rapport annuel, Commission de la fonction publique du Canada, 1988.

certain degré de participation dans le domaine de la recherche. Un peu plus du quart des répondants, 26,6%, ont tiré des revenus d'un «enseignement ailleurs qu'à l'université» (cégeps, commissions scolaires, etc.), ce qui apparaît en congruence avec le fait qu'une proportion importante des chargés de cours relie son occupation au domaine de l'éducation. Finalement, la catégorie «emploi régulier de moins de 3 jours/semaine» est celle qui demeure la moins importante du point de vue des revenus tirés d'engagements professionnels. Les deux dernières catégories «concours de bourses» et «prêts et bourses» constituent des éléments à part dans la mesure où ces sources de revenus ne sont accessibles qu'aux seuls étudiants à temps complet.

Tableau 17

Autres sources de revenu déclarées par les chargés de cours qui n'avaient pas d'occupation à temps complet en 1988

Prestations d'assurance-chômage	38,7%
Un travail à votre compte	35,4
Auxiliaire d'enseignement, assistant de recherche	27,9
Enseignement ailleurs qu'à l'université	26,6
Emploi régulier de moins de 3 jours/semaine	18,9
Concours de bourses (ex.: FCAR, CRSH)	14,8
Prêts et bourses	9,5

Le cumul des sources de revenu autres que celles provenant des charges de cours semble quasi généralisé chez les répondants qui n'avaient pas d'emploi régulier à temps complet. A peine 10% des sujets appartenant à ce sous-groupe ont déclaré n'avoir aucune forme de revenu en dehors des contrats de chargés de cours. 36% des personnes interrogées bénéficiaient d'au moins une autre source de revenu, 31,2% de deux autres sources et 22,4% de trois sources différentes ou plus. Peu importe le nombre ou le type de sources de revenu déclarées, l'assurance-chômage a été la source de revenu la plus fréquemment mentionnée par les répondants qui n'avaient pas d'emploi régulier à temps complet.

Les répondants ont également été invités à sélectionner, parmi l'ensemble de ces sources de revenu, laquelle ils considéraient être la principale. Les réponses obtenues se distribuent comme suit : «travail à votre compte» 19,7%, «prestations d'assurance chômage» 16%, «auxiliaire d'enseignement, assistant de recherche» 12%, «concours de bourses» 11%, «emploi régulier de moins de 3 jours/semaine» 9% et, finalement, «prêts et bourses» 2%. Il faut mentionner que près de 13% des répondants ont déclaré que leur principale source de revenu ne correspondait à aucune de ces catégories.

Étant donné la précarité de la situation professionnelle des individus qui n'avaient pas d'emploi régulier à temps complet, il a été jugé opportun d'interroger ce sous-groupe de sujets à propos des expériences d'emploi antérieures ou de la présence d'aspirations professionnelles qui se rapportent à un contexte de plus grande stabilité. Un peu plus de 51% des 602 répondants concernés ont affirmé qu'ils avaient déjà, à un moment donné de leur carrière, occupé un emploi régulier à temps complet pendant une période supérieure à deux années consécutives. Ces mêmes personnes ont affirmé, dans une proportion de plus de 60%, que le fait de ne pas avoir détenu de poste régulier en 1988 constituait un choix volontaire de leur part. Finalement, près de 41,7% de ces chargés de cours étaient à la recherche d'un emploi régulier à temps complet au moment où se déroulait l'enquête (février-mars 1989).

4.1.3 L'expérience de travail des chargés de cours

Les variables «expérience de travail sur le marché de l'emploi» et «expérience d'enseignement en tant que chargé de cours» s'appliquent indifféremment à tous les sujets de l'enquête, peu importe que ceux-ci aient détenu un emploi régulier ou non. Comme la moyenne d'âge des chargés de cours est passablement élevée, il n'est guère étonnant que ceux-ci aient été actifs sur le marché de l'emploi depuis en moyenne 13,1 années. Les différences observées entre les sous-groupes avec un «emploi régulier» et «sans emploi régulier» sont d'ailleurs minimes, sauf pour le sous-groupe des «étudiants gradués» dont l'expérience professionnelle se limitait à 7 années.

Les données concernant la durée de l'expérience acquise sur le marché du travail révèlent que 34 personnes n'avaient accumulé aucune année d'expérience de travail lorsqu'elles ont été interrogées à l'hiver 1989. Parmi les autres qui avaient été actives sur le marché du travail, 439 personnes (33%) l'avaient été moins de dix ans, 514 (39%) possédaient de 10 à 19 ans d'expérience, 263 (20%) en avaient entre 20 et 29 ans et 78 (5%) comptaient plus de 30 ans de présence sur le marché du travail.

Le premier engagement en tant que chargé de cours remonte à 1982 pour l'ensemble des répondants. Les «étudiants gradués» ont, par contre, commencé plus tardivement leur carrière de chargés de cours. Ces résultats signifient que, compte tenu de l'âge et de l'expérience de travail des participants à l'enquête, ceux-ci n'ont tendance à accéder à l'enseignement universitaire qu'une fois passé le cap de la trentaine.

Parmi l'ensemble des répondants, 232 (17%) n'avaient aucune expérience comme chargés de cours avant leur premier engagement à l'automne 1988. Ce trimestre constitue donc la date de leur premier engagement à ce titre dans un établissement universitaire. Cet élément constitue d'ailleurs un indicateur qui permet d'évaluer le taux de roulement, puisque ces nouveaux venus remplaçaient vraisemblablement d'autres chargés de cours. L'analyse des données administratives ayant révélé que le volume d'embauche de ce type de personnel et le nombre de cours donnés sont demeurés assez constants au cours des dernières années, il est permis de croire que l'ampleur de ce phénomène est demeurée stable. Le chiffre de 17% corrobore entièrement les estimations fournies par les administrations du personnel au sein des divers établissements, ainsi que les compilations effectuées par les organisations syndicales de chargés de cours. Ces estimations, qui demeurent très approximatives, situent l'ordre de grandeur du phénomène entre 10% et 20% des embauches annuelles.

La conclusion qui se dégage de ces résultats est que les individus chargés de cours ont en général accumulé une expérience de travail assez longue, cela apparaissant même comme un critère qui conditionne l'accès à la fonction de chargé de cours. Le fait qu'il se soit écoulé en moyenne un peu plus de sept années entre la date du premier engagement en tant que chargé de

cours et l'hiver 1989 indique l'existence d'une certaine forme de stabilité de cette catégorie de personnel.

4.1.4 La motivation et les aspirations professionnelles des chargés de cours

Les individus rejoints dans le cadre de l'enquête ont été invités à indiquer quelles sont les raisons qui les ont incités à devenir chargés de cours. Les résultats obtenus à ce sujet sont exposés au tableau 18. On y retrouve une série de dix raisons qui proposent divers facteurs de motivation : satisfaction personnelle, amélioration du revenu, maintien à jour des connaissances, etc. Les répondants devaient signifier, à l'aide d'une échelle d'attitudes, jusqu'à quel point ces éléments avaient été «très importants», «assez importants» ou «peu importants» dans leur décision d'être chargés de cours.

Cette analyse révèle que ce sont d'abord des facteurs intrinsèques reliés au contenu même de la tâche d'enseignement («maintien à jour des connaissances», «satisfaction personnelle» et «rapport avec des étudiants») qui sont le plus fréquemment mentionnés comme étant «très importants». Ce sont ensuite des raisons telles que la «réputation professionnelle», «l'acquisition d'une expérience professionnelle dans l'enseignement» et «l'amélioration du revenu» qui sont considérées comme des éléments «très importants» par les sujets de l'enquête.

Les motivations des personnes interrogées varient sensiblement selon qu'elles appartiennent à l'un ou l'autre des groupes de chargés de cours. Ainsi, pour les chargés de cours «traditionnels», ce sont les facteurs intrinsèques qui prédominent tandis que des éléments tels que : «l'amélioration du revenu» ou «l'amélioration de la réputation professionnelle» apparaissent plus secondaires. Moins du tiers d'entre eux (32%) aspirent à devenir professeur d'université.

TABLEAU 18

Les raisons qui ont incité les répondants à devenir chargés de cours à l'université (% horizontaux)

	Traditionnels			Intensifs			Étudiants			Pigistes			Ensemble		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Satisfaction personnelle	60	33	7	64	28	8	52	37	11	59	30	11	59	32	9
Expérience d'enseignement (acquisition)	25	29	46	51	27	22	61	26	13	36	38	25	35	30	35
Expérience professionnelle (acquisition)	13	26	60	10	23	67	17	24	59	13	26	61	13	26	61
Amélioration du revenu	19	41	39	52	27	20	45	32	22	37	34	29	30	37	33
Rapport avec les étudiants	52	41	7	63	33	3	53	40	7	61	34	5	55	38	6
Rapport avec les professeurs réguliers	11	25	64	17	26	56	14	29	57	11	35	54	12	27	10
Maintien à jour des connaissances	59	29	12	67	23	9	51	25	24	64	26	10	60	27	13
Réputation professionnelle	32	45	23	45	33	22	36	39	25	40	37	22	36	41	23
Difficultés à trouver un emploi	5	7	88	40	17	42	23	23	54	23	23	54	15	14	71
Flexibilité des horaires	14	23	62	42	32	26	24	35	41	36	33	32	23	28	49

1 - Très importante
2 - Assez importante
3 - Peu importante

Les facteurs intrinsèques de motivation sont tout aussi présents chez les chargés de cours qui n'avaient pas d'occupation régulière à temps complet, mais il y a d'autres éléments qui jouent un rôle de premier plan. Par exemple, «l'amélioration des revenus» est considérée comme étant «très importante» par plus de la moitié des chargés de cours «intensifs». Ce sous-groupe de répondants est d'ailleurs le seul pour qui «la difficulté de trouver un emploi» constituait une raison qui les amène à donner des charges de cours à l'université. Les chargés de cours intensifs comptent davantage sur leurs activités d'enseignement à l'université pour «améliorer leur réputation professionnelle», ce qui apparaît normal puisqu'il s'agit là de leur principale occupation. «La flexibilité des horaires» est également primordiale pour ce type de chargés de cours qui doivent eux-mêmes assumer la responsabilité de planifier leurs horaires d'enseignement en fonction de leur disponibilité. Une majorité des chargés de cours intensifs (61%) aspire à devenir professeur régulier.

Les «étudiants gradués» sont d'abord et avant tout motivés par la possibilité d'acquérir de l'expérience dans l'enseignement et par l'amélioration de leur revenu. Plus des trois-quarts de ces répondants (77%) souhaitent devenir professeur à l'université et il semble qu'ils perçoivent leurs activités de chargés de cours comme un moyen d'atteindre ce but.

Les «pigistes» offrent un profil qui se situe à mi-chemin entre celui des «traditionnels» et celui des «intensifs». Tout comme pour les «intensifs», l'amélioration du revenu ou la flexibilité des horaires, par exemple, peuvent constituer des éléments qui ont une certaine importance pour eux. Ils apparaissent toutefois beaucoup moins dépendants que les «intensifs» à l'égard de leurs activités de chargés de cours. Un peu moins de 46% des répondants de cette catégorie seraient intéressés à devenir professeur de carrière.

Les raisons qui incitent les chargés de cours à enseigner à l'université s'apparentent nettement à des facteurs de motivation intrinsèques. Les «traditionnels» semblent surtout rechercher un défi et une satisfaction personnelle dans leur enseignement à l'université. Les «intensifs» se trouvent dans une position singulière dans la mesure où ils sont tout autant motivés

par les facteurs intrinsèques que par les facteurs extrinsèques. Les «pigistes» occupent une position mitoyenne qui traduit l'ambivalence de leur situation professionnelle. Quant aux «étudiants gradués», ils sont d'abord et avant tout intéressés à acquérir une expérience professionnelle qui puisse leur permettre d'accéder à la carrière de professeur d'université.

4.2 Les niveaux de revenu des chargés de cours universitaires

Avec le type d'occupation et le niveau de formation, le revenu des chargés de cours constitue une variable lourde qui est essentielle à la description du statut socio-économique de ce groupe professionnel. Les indicateurs contenus dans le questionnaire d'enquête se rapportent d'abord au revenu personnel brut (avant impôt), puis au revenu brut du ménage (avant impôt).

4.2.1 Le revenu personnel des chargés de cours

L'analyse des niveaux de revenu des répondants pour l'année 1988 révèle des clivages marqués entre les diverses catégories de répondants. Les résultats compilés à ce sujet sont consignés dans le tableau 19. La première colonne traite de la situation des répondants qui avaient un emploi régulier à temps complet en 1988. La seconde concerne le sous-groupe de sujets qui n'avaient pas de poste de travail régulier. La dernière colonne reprend les données relatives à l'ensemble de la population étudiée. Le statut d'emploi, considéré ici comme variable dépendante, a été croisé avec les catégories d'occupation.

Comme on peut le constater en consultant le tableau 19, la distribution globale des réponses fournies par les répondants (dernière colonne du tableau) est quelque peu trompeuse dans la mesure où le fait d'avoir ou non détenu un emploi régulier produit des résultats sensiblement différents. Ainsi, la tendance observée en ce qui a trait au sous-groupe «avec emploi régulier» est très linéaire, la distribution de ces répondants évoluant en parallèle avec la progression des revenus. Les hauts salariés (50 000 $ ou plus) dominent largement avec 43,3% des réponses obtenues; 27,7% gagnent de 35 000 à 49 000 $. En d'autres termes, plus de 71% des personnes ayant

un emploi à temps complet se classifient dans les catégories supérieures de revenu (35 000 $ ou plus).

Tableau 19
Revenu personnel brut des chargés de cours pour l'année 1988

	Avec emploi régulier (%)	Sans emploi régulier (%)	Ensemble des répondants (%)
Moins de 10 000 $	0,6	8,9	4,3
10 000 à 14 999	0,9	18,5	8,7
15 000 à 19 999	3,6	22,1	11,8
20 000 à 24 999	3,1	15,8	8,8
25 000 à 29 999	7,2	13,9	10,1
30 000 à 34 999	16,6	12,1	14,6
35 000 à 49 999	27,7	4,6	15,8
50 000 ou plus	43,3	3,9	25,8
ENSEMBLE	**(699)**	**(561)**	**(1 260)**

Les chargés de cours «sans emploi régulier» offrent un profil statistique très différent, la distribution des niveaux de revenu évoluant plutôt selon un mode curvilinéaire qui rappelle la forme d'une courbe normale. Ce sont les catégories moyennes inférieures 10 000 - 14 999 $ et 15 000 - 19 999 $, ainsi que celles de niveau intermédiaire entre 20 000 et 34 999 $, qui ont été le plus fréquemment mentionnées chez ce sous-groupe de répondants. Près de la moitié d'entre eux (49,5%) gagnent moins de 20 000 $, alors qu'une proportion négligeable de ceux qui détiennent un poste à temps complet se trouvent dans cette situation (5,1%). A l'inverse, il n'y a que 8,5% de hauts salariés (+ de 35 000 $) chez ceux qui n'ont pas de poste régulier à temps complet, ce qui tranche radicalement avec les pourcentages associés à l'autre sous-groupe de répondants.

L'analyse des revenus moyens effectuée en fonction de l'occupation professionnelle des personnes interrogées est également révélatrice de l'hétérogénéité de la population des chargés de cours du point de vue des conditions économiques.

Le tableau 20 rapporte les résultats qui ont été obtenus en croisant le revenu annuel des chargés de cours avec ce qu'ils déclaraient être leur occupation professionnelle et leur statut d'emploi. Comme ce fut le cas de la variable précédemment analysée, on observe à nouveau l'émergence de deux schémas d'interprétation fort différents selon la situation d'emploi du répondant. La moyenne de revenu de ceux qui détiennent un poste de travail à temps complet atteint 43 061 $, alors que la valeur de cette variable est pratiquement inférieure de moitié pour ceux qui n'avaient pas d'emploi à temps complet (22 111 $). On observe également que les niveaux de revenu du sous-groupe «avec emploi régulier» sont très homogènes, l'écart étant plutôt limité par rapport à la moyenne d'ensemble de ces répondants. Il y a davantage de dispersion lorsque l'on consulte la deuxième colonne de données, les résultats observés variant du simple au double. Les chargés de cours qui se définissent comme «étudiants gradués» sont les individus qui ont le plus faible revenu (15 734 $). Parmi les répondants qui n'avaient pas d'emploi régulier, il n'y a que ceux qui oeuvraient dans le domaine de l'administration dont les revenus franchissent le cap des 30 000 $. Le revenu moyen enregistré au sein du sous-ensemble des personnes qui se définissent professionnellement comme «chargés de cours» est de 24 170 $, ce qui recoupe les estimations recueillies auprès des syndicats de chargés de cours relativement aux personnes qui dispensent des charges de cours d'une manière intensive.

Tableau 20

Revenu personnel brut des chargés de cours selon le secteur d'occupation professionnelle et la situation de l'emploi

Secteur de l'occupation	Revenu brut moyen pour : Emploi régulier Temps complet ($)	Sans emploi régulier temps complet ($)	Ensemble des chargés de cours ($)
Éducation	42 848	23 817	37 449
• général	40 543	0	40 543
• cégep	43 471	0	43 471
• université	45 960	0	45 960
• spécialiste	45 099	0	45 099
Santé et service social	40 110	23 136	33 765
Administration	46 955	32 624	46 650
Droit	46 249	0	46 249
Communication	42 254	21 899	35 377
Arts	39 217	20 846	28 383
Sc. appliquées	43 892	0	43 892
Étudiants gradués	0	15 734	15 734
Chargés de cours	0	24 170	24 170
Divers	37 604	28 394	34 875
Pas d'occupation principale	0	21 656	21 656
Revenu brut moyen pour l'ensemble	**43 061**	**22 111**	**33 620**

Vu sous l'angle des établissements et des secteurs disciplinaires (tableau 21), le revenu des chargés de cours apparaît assez homogène. On remarque cependant que les répondants de Bishop's et de Concordia, avec des revenus bruts annuels respectifs de 24 999 $ et 26 308 $, se situent sensiblement sous la moyenne d'ensemble : 33 620 $. Du côté des secteurs disciplinaires, les lettres (25 619 $) et les arts (26 279 $) sont également très inférieurs à cette moyenne. Bien qu'il ne s'agisse pas, à proprement parler, d'une explication

de ce phénomène, on remarque qu'il existe une conjonction entre le fait que ces secteurs disciplinaires soient fortement développés à Bishop's et à Concordia et que ces établissements emploient une forte proportion de personnel féminin. Or, les données du sondage confirment que les chargés de cours de sexe féminin ont des revenus personnels totaux inférieurs à ceux de leurs confrères (à ne pas confondre avec le niveau de rémunération pour une charge de cours). Il s'agirait peut-être donc là d'un effet découlant de la discrimination salariale homme/femme qui persiste dans notre société. Les revenus tendent à être beaucoup plus élevés chez les répondants de l'ETS, puisqu'ils atteignent 46 405 $. De même, les secteurs «droit» (44 131 $) et «administration» (41 290 $) sont ceux dont les chargés de cours ont les revenus personnels les plus élevés.

Tableau 21
Répartition du revenu brut moyen des chargés de cours pour l'année 1988

PARTIE A		PARTIE B	
Établissement universitaire	**Revenu brut moyen ($)**	**Unité d'embauche**	**Revenu brut moyen ($)**
Bishop's	24 999	Sc. santé	33 775
Concordia	26 308	Sc. pures	31 837
McGill	34 629	Sc. appliquées	36 127
Montréal	32 112	Sc. sociales	32 658
HEC	43 426	Éducation	31 395
Polytechnique	28 670	Administration	41 290
Laval	31 954	Arts	26 279
Sherbrooke	36 312	Lettres	25 619
UQAC	32 920	Droit	44 131
UQAH	32 463	Autres	37 423
UQAM	35 365		
UQAR	39 092		
UQAT	38 862		
UQTR	32 319		
ETS	46 405		
ENSEMBLE	**33 620**	**ENSEMBLE**	**33 620**

4.2.2 Le revenu du ménage

La majorité des chargés de cours interviewés (72%) avaient un conjoint en 1988 et au moins 92% de ces répondants ont rapporté que la personne avec qui ils cohabitent avait un revenu. La combinaison des variables «revenu personnel brut» et «revenu brut du conjoint» a permis de déterminer le revenu brut du ménage.

Dans un premier temps, les variables «revenu personnel brut» et «revenu du conjoint» ont été croisées afin de vérifier si les combinaisons de revenu ainsi obtenues se répartissent aléatoirement. À la suite de ces analyses, il s'est avéré que les combinaisons des niveaux de revenu, qui représentent 64 possibilités logiques, étaient extrêmement diversifiées. Concrètement, cela signifie que l'on retrouvait à peu près autant de revenus élevés combinés avec des revenus faibles, de revenus de niveaux intermédiaires additionnés à d'autres revenus semblables, et ainsi de suite.

La variable «revenu brut du ménage» a été calculée en additionnant les points milieux des échelles de valeurs des variables «revenu personnel brut» et «revenu brut du conjoint». Bien que cette méthode produise des résultats approximatifs, on observe que le niveau de revenu moyen des ménages atteignait 61 500 $ en 1988. Moins de 12% des sujets avaient des revenus inférieurs à 35 000 $, alors que plus du quart bénéficiaient de revenus excédant 75 000 $ par an. Cette image d'aisance économique se modifie quelque peu lorsque l'on tient compte du fait que les répondants occupent ou non un emploi à temps complet. Lorsque c'est le cas, la moyenne de revenu s'élève encore davantage, se situant à 69 111 $. Par contre, cette moyenne s'abaisse significativement (49 700 $) chez les chargés de cours qui n'avaient pas d'emploi régulier.

L'hypothèse sous-jacente à l'analyse du revenu du ménage était que les répondants qui n'ont pas d'emploi stable, ainsi que de plus faibles revenus, compensent une situation économique désavantageuse grâce au niveau de revenu supérieur de leur conjoint. Les résultats mis à jour dans le cadre de cette étude traduisent l'existence d'un phénomène qui confirme, du moins en

partie, la véracité de cette hypothèse. Il appert, en effet, que la moyenne des revenus des chargés de cours n'ayant pas d'occupation régulière à temps complet (22 111 $) équivaut à environ 44,5% des revenus de ménage totaux de cette catégorie de répondants. En ce sens, la combinaison de deux revenus, répondant et conjoint réunis, permet d'atteindre un niveau qui se compare avantageusement à la plupart des ménages québécois dont le revenu moyen était de 34 582 $ en 1986. L'hypothèse de départ se trouve quelque peu nuancée dans la mesure où le revenu du conjoint, même s'il tend à être plus élevé, demeure somme toute plutôt modeste.

La même logique d'analyse, appliquée cette fois-ci au sous-groupe des chargés de cours «avec emploi régulier», tend à démontrer que le niveau de revenu des conjoints ne représente qu'une portion minoritaire du revenu total du ménage (37,7%). Ces résultats ne sont sans doute pas étrangers au fait que plus de 50% des chargés de cours sans emploi régulier sont de sexe féminin. Les femmes, en général, continuant à avoir des niveaux de revenu moindres, il n'est pas étonnant que les chargés de cours sans emploi régulier tendent à représenter la part la moins élevée dans la combinaison des revenus des ménages. Ce schéma d'interprétation s'inverse complètement lorsque l'on traite du sous-groupe des chargés de cours qui ont un emploi régulier. Celui-ci est aux 2/3 composé d'hommes qui ont des revenus relativement élevés et, dans ce contexte, les montants gagnés par leur conjoint représentent souvent une part minoritaire des revenus totaux de ces ménages.

4.3 La rémunération pour une charge de cours

La rémunération obtenue pour une charge de cours est le dernier thème abordé en ce qui a trait à la condition économique des chargés de cours. Les informations recueillies à ce sujet sont présentées sous deux formes : le niveau moyen de rémunération consentie pour une charge de cours et le taux horaire moyen (tableau 22). Il faut noter que les chiffres qui sont rapportés dans ce tableau diffèrent légèrement des montants fixés par les conventions collectives ou d'après les normes institutionnelles, car les compilations du sondage tiennent compte des cas qui ont reçu une rémunération inférieure ou supérieure à ces normes de base.

La rémunération moyenne obtenue pour une charge de cours est de 3 219 $. Cependant, ce montant semble sous-évaluer quelque peu le niveau de rémunération accordé à ce personnel, car la fréquence modale de cette variable, c'est-à-dire la valeur qui a été la plus fréquemment exprimée, atteint 3 500 $.

Tableau 22

Niveau moyen de rémunération consentie pour une charge de cours à l'automne 1988 selon l'établissement

Université	Rémunération globale ($)	Taux horaire	Université	Rémunération globale ($)	Taux horaire
Bishop's	2 742	60	UQAC	3 672	85
Concordia	3 060	81	UQAH	2 827	57
McGill	2 980	69	UQAM	3 552	74
Montréal	3 099	67	UQAR	3 716	75
HEC	3 589	81	UQAT	3 548	72
Poly	3 391	66	UQTR	3 323	66
Laval	2 895	63	ETS	4 280	69
Sherbrooke	2 882	60	**ENSEMBLE**	**3 219**	**70**

L'abaissement de la moyenne du salaire tiré d'une charge de cours peut être dû, entre autres, au fait que des individus soient embauchés pour des périodes d'enseignement inférieures à celles d'un trimestre complet. Il ressort assez clairement de l'analyse de ce tableau que ce sont les répondants employés dans les établissements du réseau de l'Université du Québec et aux HEC qui ont des niveaux de rémunération supérieurs à la moyenne. L'École Polytechnique (3 391 $), l'Université de Montréal (3 099 $) et l'Université Concordia (3 060 $) sont toutes trois à un point situé entre le seuil de

3 200 $ et la moyenne d'ensemble 3 219 $. Les répondants provenant de McGill (2 980 $), de Laval (2 898 $), de Sherbrooke (2 882 $), et de l'UQAH (2 827 $) ont rapporté les niveaux de rémunération les moins élevés.

Les tendances qui se dégagent de l'analyse de ces données sont les suivantes. Il semble s'être instituée une norme réseau qui fixe la rémunération d'une charge de cours à environ 3 500 $ dans les établissements de l'Université du Québec qui sont syndiqués. Par contre, l'UQAH échappe à cette norme, car le personnel chargé de cours de cet établissement est non syndiqué. Mis à part le réseau de l'Université du Québec, on observe que les établissements montréalais offrent une rémunération plus élevée aux chargés de cours comparativement aux universités qui sont hors de la région métropolitaine (Laval, Sherbrooke, Bishop's). L'analyse de ces variables a également révélé que l'indice de dispersion des niveaux de rémunération de Concordia et de McGill est de beaucoup supérieur à celui des autres établissements. Cet élément corrobore les informations recueillies par le biais des questionnaires institutionnels et des entrevues réalisées auprès des administrations intermédiaires de Concordia et de McGill, à savoir qu'il existe des échelles de rémunération différenciées selon les unités et les départements.

L'une des rares questions d'opinion de ce sondage a été posée à propos de la rémunération. Le libellé précis de cette question et la distribution de fréquences des réponses obtenues étaient les suivants : *«Par rapport à votre expérience globale du marché du travail, considérez-vous que la rémunération offerte aux chargés de cours est très compétitive? (7,2%); assez compétitive? (31,5%); peu compétitive? (29,6%); très peu compétitive? (26,3%).»* Finalement, 4,5% des personnes interrogées ne savaient pas jusqu'à quel point la rémunération offerte aux chargés de cours était compétitive.

Plus de la moitié des chargés de cours interrogés étaient donc d'avis que la rémunération obtenue pour dispenser des charges de cours était peu compétitive par rapport à leur expérience globale sur le marché de l'emploi. On observe une grande homogénéité des réponses obtenues à cette question, peu importe que les sujets aient ou non une occupation régulière à temps complet.

L'interprétation des résultats renvoie en définitive aux motivations qui poussent les individus à devenir chargés de cours. On a pu voir que, pour les chargés de cours «traditionnels», la rémunération obtenue est considérée comme un facteur de motivation secondaire par rapport à la satisfaction personnelle que retiraient les individus de leur pratique d'enseignement. Motivation secondaire mais réelle, car le chargé de cours «traditionnel» typique est un employé salarié dont le revenu annuel atteint en moyenne 42 000 $. La rémunération obtenue pour un ou deux cours représente donc un apport monétaire appréciable qui peut facilement atteindre 15% du revenu total de ces individus. Pour leur part, les chargés de cours sans emploi régulier, davantage dépendants des revenus tirés de l'enseignement à l'université, seraient contraints d'accepter une rémunération dont le niveau est perçu comme étant plus ou moins satisfaisant.

Les analyses effectuées au cours de ce chapitre confirment le caractère hétérogène de la population des chargés de cours du point de vue de leurs conditions professionnelles et économiques. La majorité des chargés de cours, ceux qui ont été qualifiés de «traditionnels», bénéficient d'emplois stables et rémunérateurs. L'enseignement universitaire représente d'abord et avant tout pour eux un défi personnel et l'aspect rémunération demeure quelque peu secondaire.

Les «intensifs» constituent un groupe qui apparaît, jusqu'à un certain point, confiné dans une fonction de personnel d'appoint, car les possibilités d'emploi en dehors de l'enseignement universitaire demeurent limitées. Cet élément, conjugué à d'autres facteurs tels l'âge, le faible taux de détention d'un diplôme de doctorat ou d'inscription à des études de 3^{e} cycle et la participation limitée aux activités de recherche, enferment ces individus dans une condition où les perspectives de développement de carrière sont très réduites. Les «pigistes», pour leur part, apparaissent relativement moins piégés que les «intensifs» étant donné la diversification de leurs activités professionnelles.

Les «étudiants gradués» se démarquent de l'ensemble des chargés de cours parce qu'ils se situent dans un état transitoire. Ils sont plus jeunes que les

autres répondants et ont des revenus sensiblement moins élevés. Par contre, ils s'inscrivent dans un cheminement d'études supérieures qui est davantage susceptible de les conduire à des postes de professeur de carrière.

5. Les caractéristiques des activités d'enseignement assumées par les chargés de cours

Le questionnaire administré aux chargés de cours contient plusieurs indications ayant trait au nombre de cours assumés. Ceux-ci concernent d'abord le trimestre d'automne 1988, le trimestre précédent (été 1988) ainsi que celui de l'hiver 1989. En d'autres termes, ces données permettent d'établir la charge d'enseignement annuelle des personnes qui ont participé à l'enquête. Les questions relatives à l'automne 1988 sont aménagées de manière à pouvoir distinguer les cours qui sont dispensés dans un seul établissement, c'est-à-dire à l'endroit où les répondants ont été sélectionnés pour faire partie de l'échantillon, par rapport à ceux qui auraient pu être donnés dans d'autres établissements universitaires. Les compilations effectuées à propos de ces variables seront présentées dans l'ordre suivant : dans un premier temps, il sera question de la tâche d'enseignement assumée à l'automne 1988; ensuite, on exposera les résultats obtenus pour les autres trimestres universitaires, ainsi que pour l'ensemble de l'année universitaire 1988-1989.

5.1 Les activités d'enseignement assumées à l'automne 1988

Les premiers calculs effectués ont trait uniquement au trimestre d'automne 1988 étant donné qu'il s'agit là du trimestre à propos duquel on possède le maximum d'informations. Deux variables ont été construites en se limitant à cette période. La première correspond au «nombre de cours dispensés dans l'établissement désigné», c'est-à-dire dans l'établissement d'où provient le nom du répondant sélectionné pour faire partie de la liste d'échantillon. La deuxième variable s'intitule «nombre de cours total (automne 1988)». Dans ce cas-ci, il s'agit de la totalité des cours donnés à la fois dans l'établissement désigné et dans d'autres établissements universitaires. La variable «nombre de cours dispensés dans l'établissement désigné» permet de traiter individuellement des effectifs de chacun des établissements universitaires. En ce sens, cela rappelle les statistiques compilées par les services de gestion du personnel des universités dont les systèmes d'information se limitent aux contrats effectués par les chargés de cours à l'intérieur de leur propre établissement. La variable «nombre de cours total

(automne 1988)» correspond à une perspective davantage sociologique où l'on tient compte des cas de pratique d'enseignement multi-institutionnelle.

5.1.1 Les cours dispensés à l'établissement désigné

Les résultats qui sont rapportés au tableau 23 présentent le nombre moyen de cours dispensés ainsi que la distribution de fréquence des réponses obtenues en ce qui a trait à cette variable. Rappelons qu'il s'agit des cours dispensés uniquement à l'établissement où les personnes interrogées avaient été sélectionnées pour répondre au sondage.

Tableau 23

Nombre moyen et distribution des charges de cours dispensées à l'établissement désigné (automne 1988)

	Nombre moyen	Nombre total de cours			
		1	2	3	(N)
	$\bar{x}$	(%)	(%)	(%)	
Bishop's	1,4	70	25	5	(27)
Concordia	1,5	58	36	6	(142)
McGill	1,3	72	23	5	(128)
Montréal	1,2	82	14	5	(242)
HEC	1,2	85	10	5	(58)
Polytechnique	1,2	83	14	3	(35)
Laval	1,4	68	20	12	(136)
Sherbrooke	1,5	70	17	13	(130)
UQAC	1,2	81	16	3	(32)
UQAH	1,2	82	14	4	(28)
UQAM	1,3	76	18	6	(233)
UQAR	1,6	73	18	9	(44)
UQAT	1,3	73	17	9	(23)
UQTR	1,4	67	22	12	(78)
ETS	1,6	59	24	18	(17)
Total %	**1,3**	**73**	**20**	**7**	**100**
Ensemble des universités		(984)	(262)	(96)	(1 346)

La première colonne du tableau 23 indique le nombre moyen de cours ventilé en fonction de l'établissement d'où provient le répondant. La moyenne globale de cet indicateur est de 1,3 cours par trimestre. Cette moyenne se rapproche sensiblement des résultats obtenus en compilant les données administratives des établissements qui la situaient à 1,4 cours par trimestre. En ce qui a trait aux données du sondage, l'Université de Montréal, les HEC, l'École Polytechnique ainsi que deux constituantes de l'Université du Québec, l'UQAC et l'UQAH, se situent sous la moyenne d'ensemble avec 1,2 cours/trimestre. Les répondants de l'Université McGill, de l'UQAM et de l'UQAT affichent une moyenne identique à celle de l'ensemble des universités : 1,3 cours. Les autres se situent légèrement au-delà de la moyenne (Bishop's, Laval, UQTR : 1,4 cours; Concordia et Sherbrooke : 1,5 cours). L'École de Technologie Supérieure atteint la valeur la plus élevée au niveau de cette variable, soit 1,6 cours/trimestre.

Le nombre moyen de cours constitue essentiellement un indice qui permet d'estimer l'étendue de la distribution des activités d'enseignement dispensées par les chargés de cours. Plus cet indice est faible, plus les charges de cours allouées se distribuent au sein d'un ensemble élevé d'individus et vice-versa. Ainsi, un établissement comme l'École de Technologie Supérieure, où l'indice est le plus élevé (soit 1,6 cours/trimestre) et le nombre de chargés de cours assez faible (17 individus), se caractérise par une concentration de charges de cours réparties au sein d'un petit nombre d'individus. On constate, en effet, que 18% des chargés de cours dans cet établissement offrent trois cours, ce qui est nettement supérieur à la proportion observée pour l'ensemble des répondants, soit 7%. Cette situation s'observe aussi, quoique dans des proportions moindres, pour les universités suivantes : Laval, Sherbrooke, et UQTR où 12% des répondants de chacune de ces universités disent assurer trois cours au trimestre d'automne 1988.

On observe des tendances similaires lorsque l'on analyse le nombre de cours moyen en fonction de l'unité d'embauche. Les résultats sont présentés au tableau 24.

Les chargés de cours issus des lettres (1,6) ou des arts (1,5) assument un nombre de cours supérieur à la moyenne observée. L'éducation (1,4 cours),

les sciences sociales, l'administration, les unités d'embauche «autres» (1,3 cours) et ceux de sciences de la santé, sciences pures et sciences appliquées (1,2) avoisinent tous la moyenne globale de l'ensemble des unités d'embauche, soit 1,3 cours. En droit, les personnes embauchées se limitent généralement à un cours.

Les différences observées à la suite du croisement des variables «unité d'embauche» et «nombre de cours dispensés» sont très significatives. Comme le montre le tableau 24, ce sont les chargés de cours du domaine des lettres qui affichent le nombre de cours le plus élevé à chaque trimestre. Un peu plus de la moitié d'entre eux n'enseignent qu'un seul cours (53%), alors que

Tableau 24

Nombre moyen et distribution des charges de cours dispensées à l'établissement désigné (à l'automne 1988) selon l'unité d'embauche

Unité d'embauche	Nombre moyen	Nombre de cours			
	X	1 (%)	2 (%)	3 (%)	(N)
Sc. santé	1,2	86	12	2	(42)
Sc. pures	1,2	83	14	3	(104)
Sc. appliquées	1,2	83	14	3	(109)
Sc. sociales	1,3	75	17	8	(257)
Éducation	1,4	72	16	12	(170)
Administration	1,3	76	18	6	(234)
Arts	1,5	61	28	11	(115)
Lettres	1,6	53	38	9	(149)
Droit	1,1	95	3	2	(38)
Autres	1,3	76	21	3	(113)
Total %	**1,3**	**73**	**20**	**7**	**100**
ENSEMBLE		**(975)**	**(261)**	**(95)**	**(1 331)**

près des 3/4 des répondants se limitent à un seul contrat de chargé de cours par trimestre. 38% de ces répondants donnaient deux cours et 9% en donnent trois. On observe des tendances comparables en arts : 61% des personnes interrogées donnent un cours, 28% deux cours et 11% trois cours. Les sciences de l'éducation s'éloignent quelque peu de la norme avec 12% des chargés de cours qui atteignent le niveau de trois cours/trimestre. Les sciences sociales et l'administration se rapprochent toutes deux de la moyenne d'ensemble, tandis que les individus oeuvrant en sciences de la santé, sciences pures ou sciences appliquées tendent à être présents de façon moins intensive dans l'enseignement universitaire. Finalement, il est rare que les charges d'enseignement excèdent un cours/trimestre en droit.

Tableau 25

Nombre moyen et distribution des charges de cours dispensées à l'établissement désigné (à l'automne 1988) selon la typologie des chargés de cours

	Nombre moyen	Nombre de cours			
		1	2	3	
	$\bar{x}$	(%)	(%)	(%)	(N)
«Traditionnels»	1,2	85	13	2	743
«Intensifs»	1,9	37	34	29	150
«Étudiants gradués»	1,3	80	14	6	188
«Pigistes»	1,5	56	34	10	265
Ensemble	**1,3**	**73**	**20**	**7**	**1 341**

Le croisement de la typologie des chargés de cours et du nombre de cours dispensés dans l'établissement désigné (tableau 25) révèle clairement qu'il existe un lien entre le statut d'occupation des répondants et l'intensité de leur présence à l'université. Ainsi, la propension à ne dispenser qu'un seul cours par trimestre demeure nettement dominante chez les «traditionnels» et les «étudiants gradués», puisqu'au moins 80% de ces chargés de cours se trouvaient dans cette situation. La majorité des «intensifs» donnaient de

deux à trois cours à chaque trimestre. 54% des pigistes dispensaient au moins deux ou trois activités d'enseignement à l'automne 1988. Pour environ la moitié d'entre eux, l'importance modérée de leur tâche rappelle la situation des «traditionnels», tandis que l'autre moitié est engagée de façon quasi intensive dans l'enseignement universitaire.

5.2 Les pratiques d'enseignement multi-institutionnelles

Le phénomène des pratiques d'enseignement multi-institutionnelles chez les chargés de cours correspond aux cas des individus qui sont embauchés simultanément par plusieurs établissements pour dispenser des charges de cours. Selon les données recueillies dans le cadre du sondage, 12% des chargés de cours étaient à l'emploi d'au moins deux établissements différents à l'automne 1988.

Les 1 346 personnes interrogées avaient fait l'objet de 1 502 embauches. Au tableau 26, ces embauches ont été réparties entre les différents établissements. On y constate que 79,9% des embauches se font dans une seule université, 18,1% dans deux universités et 2,0% dans trois universités. Ce sont en général les universités montréalaises qui ont le plus faible taux d'exclusivité d'embauche, comme on le voit à la colonne A. Trois exceptions valent d'être signalées : Bishop's (70,8%), l'École Polytechnique (94,3%) et Laval (91,7%) partagent le moins leurs chargés de cours avec d'autres universités. Par contre, la triple embauche est un phénomène presque exclusivement montréalais (colonne C).

Il s'agit là d'un instantané de la situation qui prévalait au trimestre d'automne 1988. L'ampleur du phénomène, sur une base annuelle, est sans doute encore plus importante, car 29% des personnes rejointes ont déclaré avoir déjà été employées comme chargées de cours dans d'autres établissements que ceux où elles enseignaient à l'automne 1988.

Tableau 26
La multiplicité des embauches
(% horizontaux)

	A Embauche simple (uniquement dans l'établissement désigné)		B Embauche double (dans l'établis. désigné et dans un autre)		C Embauche triple (dans l'établis. désigné et dans deux autres)		Embauche Totale
	N	%	N	%	N	%	N
Bishop's	17	(70,8)	7	(29,2)	-	-	24
Concordia	122	(75,3)	36	(22,2)	4	(2,5)	162
McGill	113	(76,9)	29	(19,7)	5	(3,4)	147
U. de Mtl	207	(74,5)	64	(23,0)	7	(2,5)	278
HEC	51	(82,3)	9	(14,5)	2	(3,2)	62
Poly	33	(94,3)	1	(2,9)	1	(2,9)	35
Laval	133	(91,7)	12	(8,3)	-	-	145
Sherbrooke	122	(86,5)	18	(12,8)	1	(0,7)	141
UQAC	29	(76,3)	6	(15,8)	3	(7,9)	38
UQAH	26	(86,7)	4	(13,3)	-	-	30
UQAM	200	(75,2)	61	(22,9)	5	(1,9)	266
UQAR	41	(87,2)	6	(12,8)	-	-	47
UQAT	21	(84,0)	3	(12,0)	1	(4,0)	25
UQTR	71	(86,6)	11	(13,4)	-	-	82
ETS	14	(70.0)	5	(25.0)	1	(5.0)	20
	1 200	**(79,9)**	**272**	**(18,1)**	**30**	**(2,0)**	**1 502**

Source : Sondage Q. 40a, Q. 40c, Q. 40e.

5.2.1 L'ensemble des cours dispensés à l'automne 1988

La moyenne de 1,3 cours/trimestre apparaît comme étant la plus courante lorsque l'on analyse les activités d'enseignement dispensées par les chargés de cours en fonction d'un seul établissement. Il se trouve, cependant, que le

fait de connaître une pratique d'enseignement multi-institutionnelle entraîne une hausse de la moyenne de cours dispensés à l'automne 1988. Le tableau 27 permet de constater ce phénomène.

Tableau 27

Nombre moyen et distribution des charges de cours dispensées dans l'ensemble des établissements selon la typologie des chargés de cours à l'automne 1988 (% horizontaux)

	Nombre moyen $\bar{x}$	Nombre total de cours 1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 et + (%)	(N)
«Traditionnels»	1,2	80	16	3	1	742
«Intensifs»	2,5	20	29	39	12	150
«Étudiants gradués»	1,4	74	17	7	2	188
«Pigistes»	1,7	47	38	14	1	262
Ensemble	**1,5**	**66**	**22**	**10**	**2**	**1 342**

Ces compilations démontrent que le quantum d'activités d'enseignement assumé par les «intensifs» se démarque encore plus clairement de celui des autres sujets lorsque l'on tient compte des cours qui ont été donnés dans l'ensemble des établissements. Avec une vision «établissement par établissement», le chargé de cours «intensif» typique donne en moyenne deux cours par trimestre. Le phénomène de l'embauche multiple fait passer cette moyenne à 2,5 cours/trimestre.

La distribution de cette variable indique d'ailleurs que plus de la moitié des «intensifs» donnent trois cours ou plus à chaque trimestre. La prise en compte des embauches multiples introduit beaucoup moins de variations au sein des autres catégories de répondants. Les «traditionnels» se situent toujours à une moyenne de 1,2 cours/trimestre, tandis que les «étudiants gradués» et les «pigistes» enregistrent une très légère hausse de la moyenne de cours dispensés au trimestre d'automne 1988.

La réalité de la pratique d'enseignement multi-institutionnelle demeure l'apanage des personnes pour qui l'enseignement à l'université, en tant que chargé de cours, est devenu la principale occupation professionnelle. À peine 6% des «traditionnels» enseignaient simultanément dans plusieurs établissements, alors qu'il y avait six fois plus d'«intensifs» (38%) qui se trouvaient dans cette situation. Étant donné les limites qu'imposent les établissements quant au nombre de cours qui peuvent être dispensés durant l'année universitaire, compte tenu également de l'imprévisibilité relative qui entoure le processus d'attribution les charges de cours d'un trimestre à l'autre, il est pratiquement inévitable que les individus qui tirent leur subsistance de cette activité doivent cumuler des contrats d'embauche au sein de plusieurs établissements.

Ces données inédites procurent un éclairage sur une réalité sociologique qui demeure insaisissable lorsque l'on se limite aux seuls systèmes d'information institutionnels. Un individu qui, par exemple, donne quatre cours/trimestre en partageant également cette charge dans deux établissements différents n'apparaîtra ni dans l'un ni dans l'autre comme étant un employé qui enseigne sur une base intensive. Du point de vue de l'individu chargé de cours, cependant, il s'agit bel et bien là d'une activité professionnelle à temps complet.

5.3 Les activités d'enseignement durant l'année universitaire 1988-1989

Les informations recueillies lors du sondage permettent de comptabiliser le nombre total de cours donnés à chacun des trimestres de l'année universitaire 1988-1989, c'est-à-dire : à l'été 1988, à l'automne 1988 et à l'hiver 1989. Ces informations permettent d'établir la proportion des chargés de cours enseignant à l'automne 1988 qui sont présents à d'autres trimestres universitaires.

Le tableau 28 rapporte la moyenne et la distribution du nombre de cours assumés à chacun des trimestres de l'année universitaire 1988-1989. Cependant, il faut apporter les précisions suivantes quant à la représentativité des données qui concernent les trimestres d'été 1988, d'hiver

1989 et de l'ensemble de l'année universitaire 1988-1989. Le seul trimestre pour lequel nous possédons un échantillon représentatif de l'ensemble de la population des chargés de cours est celui de l'automne 1988. Les données relatives aux autres trimestres (été 1988, hiver 1989) n'ont une valeur d'inférence que pour le sous-groupe des chargés de cours qui ont enseigné à l'automne 1988 et à d'autres trimestres universitaires. Il subsiste donc une partie de la population globale des chargés de cours qui ne sont à l'emploi des établissements qu'aux trimestres d'été et d'hiver.

Tableau 28
Nombre moyen et distribution des charges de cours dispensées dans l'ensemble des établissements universitaires selon les trimestres d'enseignement
Année universitaire 1988-1989 (% horizontaux)

	Nombre moyen	Nombre total de cours					
		1	2	3	4	+ de 4	
	$\bar{x}$	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(N)
Été 1988	1,3	76,0	18,1	4,2	0,9	0,6	330
Automne 1988	1,5	66,1	21,5	9,8	1,3	1,2	1 346
Hiver 1989	1,7	55,0	29,4	6,1	2,1	0,8	785
Année universitaire 1988-1989	2,7	27,7	27,9	19,3	9,9	15,2	1 346

Il n'y a pas de raison de soupçonner que les chargés de cours qui n'étaient pas présents à l'automne 1988 aient des caractéristiques démographiques ou socio-professionnelles différentes de celles des répondants du sondage. Par contre, il y a tout lieu de penser que, comparativement aux répondants du sondage, les chargés de cours qui n'enseignaient pas à l'automne 1988 ont en général assumé une plus faible quantité d'activités d'enseignement étant donné qu'ils ne pouvaient être présents à plus de deux trimestres (ceux de l'été 1988 et de l'hiver 1989) de l'année universitaire 1988-1989.

Théoriquement, les moyennes de l'automne 1988 et de l'hiver 1989 auraient dû être semblables, car le volume d'embauche et de cours offerts lors de ces deux trimestres est équivalent. Selon les données du sondage, la moyenne

de cours est plus élevée l'hiver (1,7) qu'à l'automne 1988 (1,5). On se rend compte en observant la distribution de ces deux variables qu'il y a un peu plus de répondants qui donnaient deux cours l'hiver (29,4%) qu'à l'automne (21,5%). Cette différence s'explique de la manière suivante : les sous-groupes des sujets qui ont répondu affirmativement à la question : *À l'heure actuelle (hiver 1989), donnez-vous des charges de cours au niveau universitaire?* comporte une sur-représentation des chargés de cours qui, d'une part, enseignent durant toute l'année universitaire ou qui, d'autre part, sont présents durant les deux principaux trimestres (l'automne et l'hiver). Or, ces chargés de cours, du fait de leur présence constante à l'université, assument une plus grande quantité de cours.

Il apparaît logique que la moyenne du nombre de cours la plus faible soit celle du trimestre d'été (1,3 cours/trimestre). Plus de 3/4 des répondants n'ont en fait donné qu'un seul cours (76% plus exactement), ce qui confirme que les chargés de cours enseignant au trimestre d'été assument moins d'activités d'enseignement que durant les trimestres réguliers (automne et hiver). La moyenne de 1,3 cours/trimestre apparaît d'autant plus faible que 81% des répondants qui ont affirmé donner des cours l'été étaient issus du sous-groupe des chargés de cours présents durant toute l'année universitaire et qui sont également ceux qui dispensent le plus de cours à chaque trimestre.

Le croisement de la typologie et de la distribution des charges de cours dispensées dans l'ensemble des établissements (tableau 29) confirme les tendances mises à jour précédemment sur la base des trimestres d'enseignement. L'enseignement universitaire demeure une activité professionnelle secondaire pour les «traditionnels», les 2/3 d'entre eux se limitant à deux cours ou moins par année. Un schéma d'interprétation semblable prévaut dans le cas des «étudiants gradués», 59% d'entre eux n'excèdent pas le seuil de deux cours/année.

Tableau 29

Nombre moyen et distribution des charges de cours dispensées dans l'ensemble des établissements selon la typologie des chargés de cours
Année universitaire 1988-1989 (% horizontaux)

	Nombre moyen	Nombre total de cours					
	$\bar{x}$	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 et + (%)	(N)
«Traditionnels»	2,2	34	32	19	8	6	742
«Intensifs»	4,8	6	12	15	12	54	145
«Étudiants gradués»	2,5	28	31	21	9	10	187
«Pigistes»	3,1	20	22	21	15	21	265
Ensemble	**2,7**	**27**	**28**	**19**	**10**	**15**	**1 339**

Les données recueillies à propos des «pigistes» traduisent la situation quelque peu ambivalente de cette catégorie de chargés de cours. Un peu plus des 3/5 de ces répondants se limitent à trois cours ou moins par année, ce qui demeure l'indice d'une présence modérée à l'université. Une proportion appréciable des «pigistes» (36%) enseigne toutefois sur une base quasi intensive à l'université, ce qui peut conduire à une certaine confusion entre ce sous-groupe de sujets et les chargés de cours «intensifs».

À première vue, il peut paraître surprenant que des chargés de cours «pigistes», «étudiants gradués» ou même «traditionnels» cumulent au-delà de quatre charges de cours annuellement. L'explication de ce phénomène tient au fait que certaines personnes arrivent à donner un nombre relativement élevé de cours, même si cela ne constitue qu'une part minoritaire de leur temps de travail ou de leur revenu.

Les chargés de cours «intensifs» représentent un cas nettement à part. Ils donnent en moyenne près de cinq cours par année. Les 2/3 de ces répondants assument un nombre d'activités d'enseignement qui est égal ou

supérieur à la tâche moyenne d'un professeur d'université qui se situe à 4,2 cours par année.[6] Bien que le détail de ces données n'apparaisse pas dans le tableau 22, 17% des «intensifs» dispensaient six cours/année, 10% sept cours, 9% huit cours et 2% atteignent jusqu'à neuf cours. Ce sous-groupe «d'intensifs» cumule inévitablement des contrats d'embauche au sein de plusieurs établissements.

5.4 Le modèle d'estimation du nombre d'activités d'enseignement dispensées annuellement par les chargés de cours

La moyenne de 2,7 cours/année semble refléter fidèlement la situation vécue par les répondants du sondage. Mais, compte tenu du phénomène de sur-représentation des chargés de cours qui enseignent à l'université sur une base intensive, il serait erroné d'affirmer que la moyenne de 2,7 cours/année est représentative de l'ensemble de la population chargée de cours. Les données fournies par les établissements situent plutôt cet indice à 2,2 cours/année. En vertu de ce constat, il est apparu approprié de produire un modèle d'estimation de la distribution de fréquences du nombre d'activités d'enseignement assumées annuellement par les chargés de cours.

Le modèle d'estimation proposé a pour but de déterminer la distribution du nombre de cours dispensés annuellement par les chargés de cours. L'analyse des données de sources secondaires qui ont été transmises par les établissements permet de calculer le nombre moyen de cours qui sont dispensés par les chargés de cours. Cependant, la plupart des établissements n'ont pu fournir d'indications en ce qui a trait à la distribution du nombre d'activités d'enseignement dispensées par chaque chargé de cours. Cette variable joue un rôle fondamental dans la mesure où elle permet de distinguer les chargés de cours qui sont actifs dans l'enseignement universitaire de façon intensive par rapport à ceux qui se consacrent à cette activité d'une manière plutôt ponctuelle.

---

6. Groupe ministériel de travail sur la tâche du professeur d'université, La tâche du professeur d'université au Québec, mars 1989, p. 149.

Les principales étapes d'exécution de ce modèle se succèdent dans l'ordre suivant. D'abord, à partir des données du sondage, il a fallu créer des sous-groupes de répondants qui soient mutuellement exclusifs du point de vue de leur présence à l'un ou plusieurs des trimestres de l'année universitaire 1988-1989. Dans un deuxième temps, les pourcentages obtenus à la suite de cette démarche ont été appliqués à l'échelle de la population estimée des chargés de cours oeuvrant dans les universités à l'automne 1988. La troisième phase de ce modèle a consisté à estimer la taille de la population des chargés de cours qui n'étaient pas présents au trimestre d'automne 1988. La dernière étape du modèle consiste à pondérer les sous-groupes de chargés de cours qui sont nettement sous-représentés au sein de la population du sondage.

Le modèle d'estimation qui a été mis au point afin d'évaluer la distribution de fréquence des activités d'enseignement que dispensent annuellement les chargés de cours s'appuie sur la logique suivante. Les données de sondage permettent d'établir le cycle de présence annuel des chargés de cours qui enseignaient à l'automne 1988. Ainsi, 66,4% des individus qui ont été interrogés déclaraient continuer à dispenser des charges de cours au trimestre d'hiver 1989. Dans la mesure où les informations fournies par les établissements montrent que le volume d'embauche aux trimestres d'automne et d'hiver est équivalent, il est donc possible d'estimer la distribution des activités d'enseignement pour environ le tiers des effectifs chargés de cours à l'emploi des universités québécoises à l'hiver 1989. Une logique similaire prévaut en ce qui a trait au trimestre d'été 1988 excepté que, dans ce cas-ci, le pourcentage de répondants qui ont enseigné à la fois l'été et l'automne 1988 n'était que de 25,4%. Il faut donc appliquer ce processus d'estimation à un peu moins des 3/4 des sous-effectifs des chargés de cours qui ont enseigné à l'été 1988 sans être présents au trimestre d'automne 1988.

Le tableau 30 permet d'illustrer quelles sont les composantes du modèle d'estimation et selon quel procédé on peut parvenir à situer le cycle de présence des chargés de cours pour chaque trimestre universitaire.

Tableau 30

Estimation de la distribution de la population réelle des chargés de cours selon les trimestres d'enseignement à l'université (année universitaire 1988-1989)

	A	B	C	D Répartition des répondants du sondage selon les trimestres d'enseignement		E Estimation du nombre de chargés de cours
	Été	Automne	Hiver	%	(N)	%
3 trimestres	+	+	+	20,5	991	12,9
Automne-hiver	-	+	+	45,8	2 205	28,6
Été-automne	+	+	-	4,8	230	3,0
Automne	-	+	-	28,9	1 390	18,0
Sous-total (automne 1988)				100,0	4 816	62,5
Été-hiver	+	-	+	-	231	3,0
Hiver	-	-	+	-	1 390	18,0
Été	+	-	-	-	1 383	16,5
Sous-total (été 1988-hiver 1989)					3 004	37,5
POPULATION TOTALE					7 820	100,0

Les trois premières colonnes du tableau 30 (A, B et C) exposent chacun des trimestres ou des combinaisons de trimestre, où un chargé de cours peut être présent à l'université au cours d'une année universitaire. Les quatre premières catégories se rapportent aux personnes qui étaient présentes au trimestre d'automne 1988 et s'assimilent donc à la population sondée. Les autres trimestres correspondent aux sous-groupes des chargés de cours qui n'ont pas fait partie de la population à partir de laquelle a été tiré l'échantillon.

Les quatre premières lignes du tableau 30 sont directement issues des données du sondage. On peut observer que 20,6% des personnes qui enseignaient à l'automne 1988 étaient présentes durant l'ensemble de l'année universitaire. Une forte proportion des répondants (45,8%) étaient présents durant les deux trimestres réguliers de l'automne et de l'hiver. 28,9% des personnes interrogées avaient enseigné seulement au trimestre d'automne 1988. Finalement, une faible quantité de répondants déclaraient avoir été présents à l'été et à l'automne 1988.

Lorsque l'on reporte ces pourcentages sur la taille réelle de la population des chargés de cours à l'automne 1988, on obtient une estimation du nombre d'individus qui ont été présents dans l'enseignement universitaire en fonction de chaque trimestre ou combinaison de trimestres pour l'année universitaire 1988-1989. A partir de ces chiffres, il est possible d'extrapoler les valeurs du nombre de chargés de cours qui ont enseigné seulement au trimestre d'hiver 1989. Dans la mesure où les volumes d'embauche de chargés de cours des trimestres d'automne et d'hiver sont identiques, il apparaît plausible de postuler qu'il y a à peu près le même nombre de chargés de cours qui n'enseignent qu'à un seul de ces deux trimestres réguliers, soit environ 1 473 personnes. En vertu de ce raisonnement, on peut déduire l'existence d'une zone d'interface entre les trimestres d'hiver 1989 et d'été 1988, qui touche vraisemblablement un nombre d'individus semblable à celui de la combinaison des trimestres d'été et d'automne 1988.

L'estimation du nombre d'individus qui sont présumés n'avoir enseigné que durant le seul trimestre d'été 1988 a été obtenue en mettant en oeuvre la

démarche suivante. Dans un premier temps, la population globale des chargés de cours à l'emploi des universités québécoises à l'automne 1988 a été additionnée aux estimations des effectifs du personnel chargé de cours qui oeuvraient seulement à d'autres trimestres universitaires, soit à l'hiver 1989, à l'été 1988 ou encore durant ces deux trimestres. Le résultat de cette opération (6 436 individus) a ensuite été soustrait de la population totale des chargés de cours d'une année universitaire complète (7 820 personnes), ce qui situerait l'ordre de grandeur de l'effectif des chargés de cours qui enseignaient seulement aux trimestres d'été à environ 1 383 personnes.

Cette donnée est sans doute celle pour laquelle la base du processus d'estimation est la moins précise. Il est toutefois possible de valider le résultat obtenu au moyen des données fournies par les établissements ou par les formulaires financiers compilés par le MESS. Il y aurait, selon la base de données consultée, entre 2 465 et 2 741 activités d'enseignement ETC qui sont dispensées durant le trimestre d'été par les chargés de cours. Par ailleurs, les résultats du sondage, corroborés en cela par les informations transmises par les établissements, indiquent que les chargés de cours embauchés à l'été ont nettement tendance à ne donner qu'un seul cours. Cela signifie donc, concrètement, que la valeur nominale des activités d'enseignement et du nombre de chargés de cours embauchés est à toutes fins utiles égale. En fait, selon le modèle d'estimation du tableau 30, quelque 2 836 chargés de cours auraient enseigné au trimestre d'été 1988, ce qui constitue un ordre de grandeur comparable à la quantité de charges de cours dispensées au trimestre d'été.

La description de la distribution de la population totale des chargés de cours en fonction du cycle de présence des individus aux divers trimestres permet de mieux comprendre la dynamique globale du processus de répartition des activités d'enseignement au sein de cette catégorie de personnel. Il y a peu d'individus qui sont actifs durant toute l'année dans l'enseignement universitaire, puisque ceux-ci ne représentent que 12,9% de la population totale des chargés de cours. 41,5% des chargés de cours enseignaient durant les deux principaux trimestres de l'année, c'est-à-dire à la fois durant l'automne et l'hiver. La combinaison simple du trimestre de l'été avec les autres trimestres, c'est-à-dire ceux d'automne ou d'hiver, ne concerne que

6% des chargés de cours. Un peu plus de la moitié des individus qui composent la population de chargés de cours n'enseignent donc qu'à un seul trimestre par année. Ceux qui enseignent seulement à l'été représentent 16,5% des 7 820 individus qui composent la population des chargés de cours du Québec. Les 36% qui restent se distribuent également entre les trimestres d'automne et d'hiver.

5.4.1 L'estimation de la distribution des activités d'enseignement

La seconde étape du modèle d'estimation de la distribution des activités d'enseignement effectuées par les chargés de cours fonctionne aussi en transposant, à l'échelle de la population réelle de chargés de cours, les pourcentages qui ont été compilés lors du sondage.

Dans un premier temps, il s'agissait de calculer la distribution du nombre d'activités d'enseignement assumées par les répondants du sondage et, ce, pour chacun des trimestres ou des combinaisons de trimestres où ces personnes étaient présentes à l'université. Les résultats obtenus sont reproduits au tableau 31. Les colonnes F, G, H, I, et J correspondent aux données qui ont été compilées dans le cadre du sondage. Les totaux rapportés en chiffres absolus à la dernière ligne du tableau 31 proviennent de la colonne E du tableau 30.

La dernière étape de ce modèle d'estimation a consisté à recalculer la distribution globale du nombre de cours dispensés en appliquant un facteur de multiplication aux valeurs des colonnes H et I. Le poids relatif de la distribution de la colonne H a été doublé, étant donné qu'il apparaît plausible de postuler qu'il existe une interface été-hiver qui est tout aussi importante que celle de l'été et de l'automne. Les valeurs de la colonne I ont été multipliées par trois car, d'un trimestre à l'autre, on retrouverait un contingent à peu près équivalent d'individus qui n'enseignent que durant un seul trimestre.

Tableau 31

Estimation du nombre de cours dispensés par l'ensemble de la population chargée de cours durant l'année universitaire 1988-1989

Nombre de cours	F 3 sessions	G Automne-Hiver	H Été-Automne	I Automne	J Distribution estimée des c.d.c. selon le nombre de cours (automne 1988)	K Distribution estimée des c.d.c. selon le nombre de cours (année 1988-1989)	L Distribution estimée des charges de cours dispensées en 1988-1989	
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	N	(%)
1	-	-	-	85,9	27,4	46,0	3 597,2	20,5
2	-	47,0	67,9	10,3	27,9	22,6	3 534,6	20,1
3	32,2	23,1	23,2	3,5	19,3	13,8	3 237,5	18,4
4	15,7	16,1	3,6	0,3	9,9	6,9	2 158,3	12,3
5	16,1	7,8	3,6	-	6,3	4,3	1 681,3	9,6
6	15,3	3,0	1,8	-	4,2	2,9	1 360,7	7,7
7	8,3	1,3	-	-	2,0	1,4	766,3	4,3
8	8,3	0,8	-	-	1,7	1,2	750,7	4,3
9	4,2	0,6	-	-	1,0	0,7	492,7	2,8
	991	2 205	231	1 390	4 816	7 820	17 579,3	100,0

c.d.c. : chargés de cours.

La résultante de ce processus d'estimation est exposée à la colonne K. En vertu des résultats obtenus, un peu moins de la moitié des chargés de cours (46%) auraient une présence qui se limite à un cours/année. La courbe chute ensuite rapidement, puisque 22,6% de l'ensemble des chargés de cours dispenseraient deux cours/année. Un peu plus d'une personne sur cinq assumerait un nombre d'activités d'enseignement qui se situe à un niveau intermédiaire, c'est-à-dire à trois cours/année (13,8%) ou à quatre cours/année (6%). Finalement, les individus qui dispensent cinq cours ou plus par année (10,5%) correspondent à ceux qui se consacrent à l'enseignement universitaire de façon intensive.

La colonne L produit une estimation du nombre d'activités d'enseignement dispensées par les chargés de cours durant l'année universitaire 1988-1989. Ces données permettent, entre autres, de valider l'ensemble du processus d'estimation de la tâche annuelle des chargés de cours, en comparant les résultats obtenus aux données administratives transmises par les établissements. Selon le tableau 31, les chargés de cours auraient dispensé 17 579 cours en 1988-1989. Les compilations effectuées à partir des données administratives des établissements, fondées sur l'année universitaire 1987-1988, situent la valeur de cet indicateur à 17 613 cours. Dans les deux cas, les moyennes du nombre d'activités d'enseignement assumées par les chargés de cours sont identiques, soit 2,2 cours/année.

La comparaison des pourcentages des colonnes K et L révèle également que le sous-groupe des personnes qui n'enseignent qu'un seul cours par année - 46% de la population totale des chargés de cours - ne sont responsables que de 20,5% de l'ensemble du volume d'activités d'enseignement attribuable au personnel chargé de cours. En revanche, les individus qui enseignent cinq cours ou plus par année assument l'équivalent de 28% de ces activités d'enseignement, alors qu'ils ne représentent que le dixième de la population chargée de cours.

5.5 Les caractéristiques des cours offerts par les chargés de cours

Le questionnaire administré comportait un certain nombre d'indicateurs concernant les caractéristiques des cours offerts par les chargés de cours à l'automne 1988. Les informations recueillies portent sur des éléments tels que la fréquence du cours, le niveau, l'horaire, le nombre d'étudiants, etc., et se limitent aux cours dispensés dans l'établissement désigné. Lorsqu'un répondant donnait plus d'un cours, la firme de sondage sélectionnait aléatoirement, par informatique, un seul cours sur lequel portait l'administration des questions Q5 à Q12A (Appendice A).

Les compilations relatives à ces variables sont consignées dans les tableaux synthèses 32 (distribution des réponses croisées par établissement) et 33 (distribution des réponses croisées par secteur disciplinaire). L'analyse de ces compilations montre que la tendance à dispenser un cours qui ne dure qu'un trimestre demeure dominante puisque c'était le cas de 89% des personnes interrogées. Ce sont surtout les universités anglophones qui semblent enclines à utiliser une formule où les cours sont dispensés durant deux trimestres, puisque respectivement 33% et 24% des répondants de Concordia et de McGill ont déclaré que leur contrat d'embauche s'étalait sur deux trimestres. Près de la moitié des sujets issus du secteur des arts auraient également connu ce mode de fonctionnement. Dans la très grande majorité des cas, les chargés de cours enseignent lors d'un trimestre régulier. 93% d'entre eux ont répondu que leur cours était donné chaque semaine. Deux établissements se distinguent nettement de la moyenne en ce qui a trait à cette variable. D'abord, l'Université de Sherbrooke, où 19% des personnes interrogées enseignaient dans le contexte d'un trimestre intensif. C'est également le cas de 30% des chargés de cours embauchés pour le compte de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (données non illustrées dans le tableau).

Tableau 32
Caractéristiques générales des cours dispensés par les chargés de cours et de la clientèle par établissement universitaire

		COURS										CLIENTELE	
	(N)	Durée du cours une session	Fréquence du cours chaque semaine	Lieu hors campus	Niveau Cert.	Bacc.	Maît	Horaire des cours AM	PM	SOIR	Nb.moyen étudiants/ cours	Régime d'étude des étudiants temps complet	Étudiants maj. inscrits à la même unité
Bishop's	(20)	70	100	--	40	55	5	21	21	58	25	50	65
Concordia	(142)	67	99	--	2	93	5	27	27	46	31	68	60
McGill	(128)	76	96	--	21	67	11	32	32	36	43	64	73
Montréal	(242)	87	93	--	43	51	5	30	30	40	40	51	73
HEC	(58)	100	97	--	55	35	10	15	11	74	54	24	50
Polytechnique	(35)	100	94	--	--	94	6	39	50	12	46	100	54
Laval	(136)	96	97	11	17	81	2	33	29	38	47	71	68
Sherbrooke	(126)	94	81	33	24	62	14	40	33	27	30	62	82
U.du Québec	(440)	97	93	38*	28	68	4	28	45	27	31	55	78
TOTAL %	100	89	93	25	25	64	6	30	34	36	37	58	71
ENSEMBLE	(1 342)	(1 200)	(1 250)	(113)	(339)	(854)	(78)	(2)	(364)	(426)	(438)	(784)	(947)

* Uniquement pour les constituantes de l'Université du Québec qui sont situées hors de la région de Montréal (UQAC, UQAH, UQAR, UQAT, UQTR)

Tableau 33

Caractéristiques générales des cours dispensés par les chargés de cours et de la clientèle par unité d'embauche

		COURS										CLIENTELE	
	(N)	Durée du cours une session	Fréquence du cours chaque semaine	Lieu hors campus*	Niveau Cert.	Bacc.	Malt.	Horaire des cours AM	PM	SOIR	Nb.moyen étudiants/ cours	Régime d'étude des étudiants temps complet	Étudiants ens. inscrits à la même unité
Sc. santé	(42)	93	86	61	45	45	10	21	32	47	47	40	71
Sc. pures	(104)	99	91	21	13	79	5	35	35	30	50	67	44
Sc. appliquées	(109)	99	96	15	4	88	8	35	39	26	38	82	68
Sc. sociales	(257)	90	90	26	25	69	5	29	39	32	37	62	72
Éducation	(170)	91	89	32	26	65	9	37	43	20	34	57	81
Administration	(234)	98	97	24	35	59	6	25	28	47	45	47	74
Arts	(115)	49	93	26	11	84	5	38	46	16	21	80	90
Lettres	(149)	84	97	11	22	75	3	33	36	31	28	70	52
Droit	(38)	92	92	12	11	86	3	26	40	34	49	82	79
Autres	(113)	97	92	14	66	27	7	12	13	75	39	12	77
TOTAL %	100	89	93	25	26	67	6	30	34	36	37	59	71
ENSEMBLE (N)	(1 331)	(1 190)	(1 241)	(109)	(333)	(851)	(78)	(362)	(424)	(435)		(781)	(943)

* Uniquement pour les universités en dehors de la région de Montréal.

Les consultations menées lors de l'élaboration du questionnaire d'enquête avaient révélé que, dans plusieurs établissements, les chargés de cours se voient fréquemment confier la tâche de dispenser des «cours de services». Concrètement, il s'agit de cours qu'un département commande à un autre département, parce qu'il ne possède pas lui-même les ressources spécialisées pour dispenser cet enseignement. Par exemple, une unité départementale du secteur du génie pourrait faire appel au département de mathématiques pour dispenser un cours de statistiques. Un des indicateurs du questionnaire avait justement pour but d'évaluer l'ampleur de ce phénomène. À cet égard, la question posée aux personnes rejointes lors du sondage était formulée comme suit : *«À votre connaissance, les étudiants auxquels vous enseignez votre cours sont-ils majoritairement inscrits au département qui vous a embauché pour dispenser ce cours?»*

Plus de 70,5% des chargés de cours ont répondu oui à cette question, tandis que la proportion de ceux qui ont répondu non était de 25%. Un peu moins de 5% des sujets ont déclaré qu'ils ne savaient pas si les étudiants auxquels ils enseignaient étaient inscrits au département qui était responsable de l'embauche du personnel chargé de cours. Si l'on se fie aux données recueillies, il y aurait beaucoup plus de répondants provenant des HEC 50% et de Polytechnique (46%) qui dispensaient des cours à des clientèles autres que celle de leur unité d'embauche. Il faut toutefois mentionner que la fiabilité des données concernant les HEC est limitée, car cet établissement possède une structure d'organisation par programme plutôt que par département et il est possible que le sens exact de la question Q5 ait été mal compris. Du côté des secteurs disciplinaires, c'est en sciences pures (56%) et en lettres (48%) que l'on retrouve les plus fortes proportions de chargés de cours qui déclarent enseigner à des étudiants qui ne sont pas inscrits dans l'unité d'embauche du répondant. En ce qui a trait à ce dernier secteur, l'explication du phénomène pourrait être reliée au fait que les cours de langue drainent un important volume de clientèles qui proviennent d'une grande diversité de programmes d'études. Les résultats obtenus à propos des chargés de cours liés aux sciences pures demeurent plus difficiles à interpréter. Il semblerait toutefois que le rôle confié aux chargés de cours tende à être beaucoup plus spécialisé que dans les autres secteurs

disciplinaires. Finalement, il apparaît beaucoup plus rare que des répondants du secteur des arts enseignent à des clientèles autres que celle du domaine des arts.

Outre la durée, la fréquence du cours et l'unité d'inscription des étudiants, le lieu où sont dispensés les cours est aussi un indicateur qui permet de qualifier le type d'enseignement offert par les chargés de cours. À la suite du pré-test effectué à la fin de janvier 1989, la question relative à l'enseignement hors-campus n'a plus été posée qu'aux chargés de cours provenant des universités situées hors de la région montréalaise : Laval, Sherbrooke et les constituantes de l'Université du Québec (sauf l'UQAM et l'ETS). Cette décision a été motivée par le fait que la notion d'enseignement hors-campus était équivoque dans le contexte des établissements universitaires montréalais qui, pour la plupart, possèdent des pavillons disséminés en plusieurs points de la région montréalaise. Le quart des 444 sujets ayant répondu à cette question ont pu confirmer qu'ils avaient été assignés à une activité d'enseignement se déroulant hors du campus principal de l'établissement désigné. L'usage de cette formule d'enseignement semble assez limité à l'Université Laval (11%). Par contre, une proportion notable des répondants de Sherbrooke (33%) et des constituantes de l'Université du Québec (38%) ont assumé des charges de cours hors-campus. Plus de la moitié des personnes interrogées à l'UQAR ont affirmé enseigner à un endroit autre que le campus principal de cet établissement. Par ailleurs, le fait que les chargés de cours des établissements montréalais n'aient pas été interrogés à propos de la variable «enseignement hors-campus» ne signifie pas pour autant que cette formule ne soit pas en usage dans ces établissements. Cependant, nous ne disposons d'aucune donnée à ce sujet.

Parmi l'ensemble des personnes interrogées, 13% devaient effectuer un déplacement de plus de 100 kilomètres pour dispenser leur cours. Le libellé de la question empêche toutefois de préciser la nature du déplacement (ex.: 100 km de la résidence du chargé de cours à l'université; 100 km du campus central de l'université au lieu où est dispensé le cours). Il apparaît clairement que ce phénomène affecte davantage les chargés de cours oeuvrant dans les universités qui sont situées hors de Montréal et de

Québec. La proportion des sujets qui ont répondu affirmativement à la question relative aux déplacements de plus de 100 km est beaucoup plus élevée dans les établissements suivants : Sherbrooke 23%, UQAC 28%, UQAH 32%, UQAR 36% et UQAT 70%.

Plus de 80% des personnes qui devaient se déplacer pour donner leur cours ont eu droit à une allocation. On remarque toutefois que le pourcentage des répondants qui ont bénéficié d'une telle allocation est beaucoup plus faible dans les établissements montréalais : Concordia et McGill, 40%, Université de Montréal 45%, Polytechnique 53% et l'UQAM 64%. Ces résultats donnent à penser que, en ce qui a trait aux chargés de cours provenant de ces établissements, il s'agit surtout de déplacements qui s'effectuent du lieu de résidence vers le point où est dispensé le cours. Les pratiques en vigueur dans le milieu universitaire veulent en effet que les chargés de cours embauchés reçoivent une compensation financière (frais de transport, de subsistance et parfois même d'hébergement) lorsqu'ils doivent effectuer un déplacement interurbain significatif. Il est fréquent que les universités sises en région recrutent leur personnel chargé de cours à l'extérieur, étant donné les difficultés qui peuvent parfois se poser pour trouver, sur place, le personnel qualifié. Les universités de la région montréalaise ayant accès à un bassin de recrutement beaucoup plus populeux, il est plus rare qu'elles doivent recourir à l'embauche de personnes qui proviennent de l'extérieur et, donc, qu'elles soient tenues d'assumer des frais de déplacement.

5.6 Le niveau des cours dispensés et le régime d'études des étudiants

Les chargés de cours rejoints lors du sondage ont été invités à préciser le type de cours enseigné à l'automne 1988. Il ressort très clairement de l'analyse de cette variable que la très grande majorité des chargés de cours (89%) sont actifs au 1er cycle (certificat 25% et baccalauréat 64%); seulement 6% enseignent au 2^{e} cycle. Deux répondants en tout ont affirmé donner un cours au niveau du doctorat, tandis que 5% des 1 346 sujets ne pouvaient préciser le type de cours dispensé. Cette distribution varie significativement lorsque l'on croise le niveau de cours avec l'établissement ou l'unité d'embauche.

On note tout d'abord que trois établissements se distinguent de la moyenne d'ensemble du fait qu'une plus forte population de chargés de cours enseigne au 2e cycle. Il s'agit de Sherbrooke (14%), McGill (11%) et des HEC (10%). C'est toutefois en ce qui concerne les catégories «certificat» et «baccalauréat» que les différences les plus marquantes ont été observées. À l'École Polytechnique, presque tous les sujets interrogés enseignaient au niveau du baccalauréat (94%). Moins de 2% de chargés de cours provenant de Concordia dispensaient un cours de certificat. La répartition des répondants, selon qu'ils enseignent au baccalauréat ou au certificat, ne fait pas l'objet d'une disproportion aussi radicale dans les autres établissements. Il subsiste toutefois des écarts appréciables qui valent d'être commentés. La majorité des chargés de cours des HEC donnaient des cours de certificat (55%). Respectivement 43% et 40% des sujets provenant de l'Université de Montréal et de l'Université Bishop's dispensent ce type de cours. Les valeurs de cette variable chez les répondants qui proviennent des autres établissements ne se démarquent pas sensiblement de la moyenne d'ensemble.

L'analyse en fonction des secteurs disciplinaires introduit également des variations importantes dans la distribution des réponses obtenues lorsque l'on croise cette variable avec le niveau du cours dispensé. Le pourcentage de répondants enseignant au 2e cycle est relativement constant d'un secteur disciplinaire à l'autre. Par contre, la proportion d'individus dont les cours s'inscrivaient dans un programme de baccalauréat ou de certificat fluctue significativement selon le secteur disciplinaire. Ainsi, les répondants provenant des sciences appliquées (4%), du droit ou des arts (chacun 11%) et des sciences pures (13%) se situaient nettement sous la moyenne d'ensemble en ce qui a trait à la prestation de cours à l'intérieur des programmes de certificat. Un des facteurs pouvant être invoqué pour expliquer cette situation est que le type d'enseignement est beaucoup moins développé dans ces secteurs disciplinaires, ce qui se reflète automatiquement sur les choix de réponses des sujets de l'enquête.

Les unités des lettres (22%), des sciences sociales (25%) et des sciences de l'éducation (26%) se maintiennent à proximité de la moyenne globale des

sujets qui déclaraient donner des cours de certificat (26%). Les secteurs où on a calculé les plus fortes proportions de répondants qui enseignaient au niveau de certificat sont : administration 35%, sciences de la santé 45% et le secteur «autres» 66%. Il faut préciser à propos de cette dernière catégorie que la plupart des chargés de cours embauchés par la Faculté d'éducation permanente de l'Université de Montréal ont été classés sous la rubrique «autres». Cette façon de procéder a pu contribuer significativement à faire augmenter le pourcentage de ceux qui enseignent au certificat étant donné que la Faculté de l'éducation permanente n'offre aucun programme de baccalauréat. On note, en terminant, que les chargés de cours catégorisés comme étant des «traditionnels» ont légèrement plus tendance à enseigner à des étudiants du certificat.

L'analyse des données concernant le niveau de cours auquel enseignent les répondants a apporté quelques éléments inattendus. Les données statistiques originant du MESS[7] ou des organisations syndicales laissaient présager qu'une forte proportion des chargés de cours était engagée dans des activités d'enseignement reliées aux programmes de certificat. Or, selon les résultats du sondage, environ un répondant sur quatre enseignait à ce niveau. Il est possible que ces compilations sous-estiment quelque peu l'importance de l'enseignement dans les cours de certificat dans la mesure où il était difficile pour certains chargés de cours d'identifier clairement le niveau du cours dispensé. Certains groupes-cours se composent parfois de clientèle mixte de baccalauréat et de certificat et il peut être difficile pour un chargé de cours de déterminer avec exactitude le programme d'inscription des étudiants qui assistent à son cours. Si l'on met en parallèle ces résultats avec ceux de l'enquête Lennards[8] réalisée auprès des professeurs réguliers des universités québécoises, on peut dégager les interprétations suivantes. D'abord, la sur-représentation relative des chargés de cours au 1er cycle est absolument indéniable puisque 89% d'entre eux enseignent à ce niveau, contre 66% des professeurs réguliers. Il est cependant impossible de déterminer avec précision quelle proportion de professeurs réguliers assume

---

7. Système de recensement des clientèles universitaires (RECU), MESS, compilation spéciale.

8. LENNARDS, Jos L. The Academic Profession in Canada, Glendon College, York University, 1987.

des charges d'enseignement dans les programmes de certificat et dans les programmes réguliers de baccalauréat. Seule une telle donnée pourrait permettre de confirmer, ou d'infirmer, l'hypothèse d'une sur-représentation du personnel chargé de cours dans les programmes de certificat.

Le régime d'études est la variable qui, avec le niveau du diplôme, permet le mieux de connaître les caractéristiques des étudiants auxquels des chargés de cours enseignent. Selon les réponses fournies par les personnes interrogées, 58% des étudiants présents à leur cours fréquentaient l'université à temps complet, tandis que 31% étaient inscrits à temps partiel. 4% estimaient que leur groupe-cours était composé à peu près également de ces deux types de clientèle et, finalement, un peu plus de 7% des répondants ne savaient pas si les personnes à qui ils enseignaient étaient inscrites à temps complet ou à temps partiel.

Cette variable est l'une de celles où les analyses de croisement en fonction des établissements ou des secteurs ont introduit les différences les plus significatives. Il y a d'abord un sous-groupe composé de répondants qui affirment que, dans leur cours, environ deux étudiants sur trois fréquentent l'université à temps complet. Les chargés de cours provenaient des universités suivantes : Sherbrooke (62%), McGill (64%), Concordia (68%) et Laval (71%). Les personnes interrogées à l'Université Bishop's (50%), à l'Université de Montréal (51%) ainsi que dans le réseau de l'UQ (55%) évaluaient, approximativement, que la moitié de leurs étudiants étaient à temps complet. Les chargés de cours de l'École Polytechnique et des HEC se démarquent très sensiblement de la moyenne puisque, dans le premier cas (Polytechnique), il n'y aurait eu aucun étudiant à temps partiel tandis que, dans le second (HEC), la majorité de la clientèle à laquelle s'adressent les chargés de cours est inscrite à temps partiel (76%).

La variable «régime d'études des étudiants» enregistre également des disparités notables entre les secteurs disciplinaires. Le secteur «autres», qui regroupe la plupart des répondants de la FEP de l'Université de Montréal, est celui qui compte le moins d'étudiants à temps complet, soit 12%. Toujours selon les réponses fournies par les personnes qui ont participé à ce sondage, les étudiants à temps complet seraient minoritaires en sciences de

la santé (40%) et en administration (47%). L'éducation (57%) et les sciences sociales (62%) se différencient de quelques points par rapport à la moyenne d'ensemble qui est de 58%. Dans toutes les autres disciplines, les étudiants à temps complet seraient nettement majoritaires, les pourcentages enregistrés variant de 67% à 82%.

La typologie des chargés de cours a également révélé des différences significatives en ce qui touche cette variable. Ainsi, 36% des «traditionnels» affirmaient que la majorité de leur clientèle appartenait à la catégorie des étudiants à temps partiel. Par contraste, 73% des «étudiants gradués» étaient engagés dans des activités d'enseignement se déroulant auprès de clientèles inscrites à temps complet.

5.6.1 L'horaire et la taille des groupes-cours

L'horaire des cours dispensés par les chargés de cours est un autre indicateur du type d'enseignement dans lequel se spécialise ce groupe professionnel. Selon les informations recueillies, 36% des cours à l'automne 1988 étaient dispensés le soir après 17h30; 34% l'étaient l'après-midi et 30% en matinée. Les chargés de cours des HEC se caractérisent par le fait que 74% d'entre eux enseignent le soir. Les chargés de cours de Bishop's sont aussi majoritairement engagés (58%) dans des activités d'enseignement qui se déroulent en soirée. Un peu moins de un chargé de cours sur deux à Concordia (46%) dispenserait des cours après 17h30. Les répondants provenant des unités d'embauche suivantes : sciences de la santé ou administration (tous deux 47%), ainsi que du secteur «autres» (75%), offrent des cours le soir dans une proportion plus élevée que la moyenne. On a également pu observer que les répondants qui détenaient des postes à temps complet étaient légèrement sur-représentés au sein du sous-groupe des sujets dont les cours se déroulaient en soirée (42%). Cela est logique puisque ceux qui ont un emploi régulier à temps complet ont généralement moins de disponibilité durant les heures régulières de travail. Le fait, cependant, qu'un nombre élevé des personnes qui détiennent un poste régulier proviennent du secteur de l'éducation (enseignement secondaire, collégial, etc.) explique peut-être en partie qu'une bonne proportion de ces répondants aient la possibilité d'enseigner durant le jour.

Le nombre moyen d'étudiants par cours est un élément d'analyse qui peut être considéré à la fois comme une caractéristique du type de cours dispensé et un facteur qui conditionne la charge de travail du chargé de cours. La taille moyenne des groupes-cours confiés aux répondants de ce sondage était de 37 étudiants. La valeur de cet indice varie du simple au double entre l'établissement où la moyenne est la plus basse (Bishop's : 25 étudiants par groupe-cours) et celui où elle est la plus élevée (HEC : 54 étudiants par groupe-cours). Les établissements de type 3[9] ainsi que les écoles professionnelles des HEC et de Polytechnique se situent systématiquement au-dessus de la moyenne d'ensemble en ce qui a trait à la taille des groupes-cours : HEC (54), Laval (47), Polytechnique (46), McGill (43), Montréal (43). Inversement, les compilations effectuées à propos des chargés de cours provenant des établissements de types 1 et 2 situent la taille des groupes-cours à un niveau inférieur à celui de la moyenne générale : UQ et Concordia (31), Sherbrooke (30) et Bishop's (25).

Le nombre moyen d'étudiants par groupe-cours varie également de façon significative d'un secteur disciplinaire à l'autre. Les sciences pures (50), le droit (49), les sciences de la santé (47) et l'administration (45) comptent les classes les plus nombreuses. Le secteur «autres» (39), les sciences appliquées et les sciences sociales (37), l'éducation (34) se retrouvent à proximité de la moyenne. Finalement, ce sont les chargés de cours enseignant en arts (21) et en lettres (28) qui comptent le moins d'étudiants dans leur cours.

Les autres éléments statistiques qui ont pu être mis à jour concernant cette variable établissent les faits suivants : 50% des chargés de cours comptent 30 étudiants ou moins dans leur cours. Peu de chargés de cours enseignaient à de grands groupes : 20% d'entre eux avaient la responsabilité de classes

---

9. La typologie proposée par Lennards crée trois catégories d'établissements : université de type 3 (forte proportion de programmes d'études supérieures); université de type 2 (niveau intermédiaire de programmes d'études supérieures); université de type 1 (faible niveau d'études supérieures). Les écoles professionnelles (HEC, Polytechnique, ETS) sont exclues de la classification originale de Lennards parce qu'elles ne peuvent satisfaire le critère de diversification qui était un des paramètres utilisés par l'auteur pour catégoriser les institutions.

de 50 étudiants ou plus et moins de 10% des personnes interrogées excédaient la barre de 65 étudiants par cours. On note de plus que le fait d'enseigner dans les cours qui se déroulent en soirée ou en dehors du campus principal de l'université abaisse la moyenne d'étudiants composant le groupe-cours. Une tendance similaire caractérise les réponses fournies par les chargés de cours enseignant au certificat. La taille moyenne des groupes atteignait 45 étudiants lorsque le chargé de cours bénéficiait des services d'un auxiliaire d'enseignement.

5.7 Les tâches connexes à la prestation du cours

Formellement, une charge de cours n'est rémunérée que pour la période durant laquelle se déroule le cours. Or, l'enseignement comporte un ensemble de tâches connexes principalement reliées à la préparation des cours, à l'encadrement et à l'évaluation des étudiants. C'est précisément cette partie moins visible du temps de travail des chargés de cours que les questions Q13, Q14 et Q15 visaient à évaluer (le libellé intégral de ces questions est reproduit à l'annexe I). Ces indicateurs ont été conçus de manière à ce qu'ils puissent être administrés fonctionnellement dans le cadre d'une interview téléphonique, d'où l'idée de séparer en trois phases le temps de travail connexe à la prestation du cours. La première correspond aux heures consacrées à la préparation du cours avant que ne débute le trimestre. La seconde, au nombre d'heures de préparation de cours, d'évaluation et d'encadrement des étudiants investies en moyenne chaque semaine durant le trimestre. La troisième phase vise à s'enquérir du temps de travail qu'a nécessité la correction des travaux et des examens une fois le trimestre terminé.

Le tableau 34 apporte des informations en ce qui concerne le temps de travail réel que réclame la prestation d'un cours. Les personnes interrogées lors de ce sondage ont passé en moyenne 31,4 heures à préparer leur cours avant que ne débute le trimestre. Durant le trimestre, l'ensemble des tâches connexes à la prestation du cours (préparation de cours, encadrement des étudiants, correction, évaluation) réclamait environ 7,8 heures de travail par semaine. Après le dernier cours du trimestre, le temps passé à l'évaluation des étudiants - la plupart du temps, il s'agit de correction de travaux ou

d'examens - atteignait 20,4 heures. Afin d'estimer, à l'échelle d'un trimestre complet, le temps de travail connexe à la prestation d'un cours, les valeurs de la deuxième colonne («pendant le trimestre») ont été multipliées par un facteur de 15[10], puis additionnées aux autres variables «avant le trimestre» et «après le trimestre». Le résultat obtenu à la suite de cette opération indique que le temps de travail connexe pour un trimestre complet atteindrait 183,8 heures. En adoptant comme postulat qu'un trimestre universitaire est généralement constitué de 45 heures de cours, il apparaît plausible d'affirmer que chaque heure d'enseignement comporte quatre heures de travail reliées à la préparation, à l'encadrement et à l'évaluation des étudiants.

Tableau 34

Temps moyen (exprimé en heures) consacré à la préparation, l'encadrement et l'évaluation des étudiants, avant, pendant et après le trimestre pour la prestation d'un cours

Temps de préparation, d'encadrement et d'évaluation

	Avant le trimestre	Pendant le trimestre*	Après le trimestre	Ensemble du trimestre	N de répondants
	%	%	%	%	
Jamais donné le cours	45,7	11,0	19,7	241,4	369
Déjà donné le cours	26,0	7,9	20,7	180,2	971
Moyenne globale	31,4	7,8	20,4	183,5	1 340

* Temps moyen consacré à la préparation, l'encadrement et l'évaluation pendant le trimestre à chaque semaine.

10. La norme d'un trimestre s'étalant sur une durée de 15 semaines apparaît comme étant la plus courante bien qu'il puisse y avoir de légères variations à la hausse, à la baisse selon l'établissement concerné.

Les données relatives au temps de travail autre que la prestation du cours confirme l'existence d'une relation entre l'expérience des répondants en tant que chargé de cours universitaire et le nombre d'heures que nécessite la préparation d'un cours. Le tableau 30 permet de scinder les répondants en deux sous-groupes selon qu'ils avaient ou non déjà donné le cours à propos duquel ils étaient interrogés. On constate d'abord qu'un peu plus de un chargé de cours sur quatre (27,5%) n'avait jamais donné ce cours avant l'automne 1988. Il apparaît également que le temps de préparation avant le début du trimestre, et le temps de travail connexe à la préparation du cours pendant le trimestre diffèrent significativement (à .0000) selon le test de différence de moyenne (T-Test). En effet, les individus qui n'avaient jamais donné le cours ont investi 45,7 heures de travail avant le début du trimestre contre 26,0 pour ceux qui l'avaient déjà donné. On observe des tendances similaires en ce qui a trait à la variable «pendant le trimestre» : «déjà donné» (11,0 heures), «jamais donné» (7,9 heures). Par contre, les tâches exécutées postérieurement au dernier cours du trimestre, essentiellement la correction des travaux et des examens des étudiants, réclament un temps identique peu importe l'expérience du chargé de cours.

La typologie des chargés de cours n'introduit aucune différence significative en ce qui touche au temps de travail connexe à la prestation d'un cours. Une autre variable visait à évaluer à combien de reprises les répondants avaient donné leur cours. Les chargés de cours «intensifs» en étaient à leur 7^{e} engagement pour le cours sur lequel portait le sondage. La valeur de cet indicateur se situait à six reprises pour les «traditionnels» et les «pigistes». Finalement, les «étudiants gradués» avaient en moyenne cumulé moins d'expérience puisqu'ils n'avaient enseigné qu'à trois reprises le cours dont ils étaient responsables.

5.8 Le temps d'enseignement (en classe)

Le temps d'enseignement (en classe) est relativement constant d'un établissement à l'autre. Les informations provenant du sondage permettent de situer avec beaucoup de précision le temps consacré à la prestation du cours pour ceux qui donnaient un cours par semaine dans le cadre d'un

trimestre régulier, soit 2h58. Les variations par établissement ou par secteur sont pratiquement insignifiantes, sauf à Concordia où le temps de prestation était de 2h27. Cette dernière observation est conforme aux normes du régime pédagogique de cet établissement, puisque les cours sont d'une durée de 2h30 le jour et de 2h00 le soir.

Environ un cours sur cinq était dispensé à raison de deux rencontres hebdomadaires, ce qui élève considérablement la durée du cours, qui atteint alors environ 5h00. La formule des rencontres bi-hebdomadaires est beaucoup plus courante au sein des établissements anglophones et dans les secteurs disciplinaires qui comportent des périodes de travaux pratiques tels que sciences pures ou sciences appliquées. On retrouve une situation semblable dans le secteur des lettres, ceci étant probablement dû aux cours de langues qui se déroulent fréquemment en deux rencontres/semaines. Le domaine des arts est également touché par cette tendance, car les cours de formation pratique y occupent une place importante.

Selon l'enquête réalisée par Lennards[11], les professeurs d'université au Québec consacreraient en moyenne 8,9 heures de travail par semaine pour effectuer l'ensemble des tâches connexes à la prestation d'un cours (préparation, encadrement, corrections). Les chargés de cours, pour leur part, évaluent le temps de travail nécessaire à la réalisation de ces tâches à 7,9 heures/semaine. Le temps de prestation de cours chez ces deux catégories de personnel est rigoureusement identique. La légère différence enregistrée entre ces deux groupes peut être due au fait que les chargés de cours effectuent moins d'encadrement auprès des étudiants.

---

11. Lennards, Jos L. The Academic Profession in Canada, Glendon College, York University, 1987.

CONCLUSION

Les faits saillants qui ont été mis à jour dans le cadre de ce sondage peuvent se résumer ainsi. L'analyse des variables socio-démographiques a révélé que les femmes sont majoritaires chez les «structurels», alors que le sous-ensemble des «traditionnels» est surtout composé d'hommes. La moyenne d'âge des chargés de cours atteint 40 ans et une minorité d'entre eux détiennent un doctorat (11%) ou sont engagés dans des études afin de l'obtenir.

En ce qui a trait à leur statut d'occupation, les chargés de cours «traditionnels» proviennent davantage des programmes de type professionnel (administration, droit, sciences appliquées), tandis que les «structurels» se concentrent dans des domaines où il y a une certaine saturation du marché de l'emploi.

Les chargés de cours se concentrent massivement dans l'enseignement de premier cycle. Les 2/3 des répondants ne donnaient qu'un ou deux cours par année, ce qui représente 41% de l'ensemble des activités d'enseignement dispensées par les chargés de cours. Ceux qui appartiennent au sous-groupe des «intensifs» (11% des personnes interrogées) donnent en moyenne cinq cours par an et sont responsables de près de 29% de l'ensemble des activités d'enseignement assumées par les chargés de cours.

En bref, on peut conclure qu'il existe au moins trois grands profils de chargés de cours. Le sous-ensemble le plus important numériquement est celui des «traditionnels». Ils sont d'abord motivés par la satisfaction personnelle que leur procure l'enseignement, le revenu tiré de cette activité étant un incitatif secondaire. Les «intensifs» et les «pigistes» apparaissent piégés à la fois par le blocage du marché de l'emploi, par leur condition économique et par des qualifications qui ne leur permettent pas d'accéder à des postes de professeurs réguliers. Les «étudiants gradués» poursuivent un cheminement qui les rapproche davantage du profil d'un professeur de carrière (études doctorales, participation à la recherche et à des publications) et leurs aspirations sont très explicitement orientées vers l'accès à ce type de poste.

Appendice I

QUESTIONNAIRE AUX CHARGÉ(E)S DE COURS

Bonjour. Je suis [Nom de l'interviewer] de Réalités canadiennes, une maison de sondages. Le Conseil des universités, une agence du gouvernement du Québec, en collaboration avec [Nom de l'université], effectue une enquête pour mieux connaître la situation des chargé(e)s de cours universitaires. Accepteriez-vous de répondre à quelques questions, l'interview prendra une dizaine de minutes, et toutes vos réponses seront confidentielles. Votre collaboration est tout à fait volontaire.

NOM DE L'ÉTABLISSEMENT

Q1 - Au cours de la session de l'automne 1988, avez-vous été chargé(e) de cours à [nom de l'établissement] ?

1) Oui
2) Non

Q2 - En quelle année avez-vous été engagé(e) pour la toute première fois dans cet l'établissement?

En _____

Q3 - Avez-vous déjà obtenu un diplôme de cet établissement?

1) Oui
2) Non

Q4 - Pourriez-vous me donner le titre et l'horaire de chacun des cours que vous avez dispensé à [nom de l'établissement] à l'automne 1988 ainsi que l'unité administrative, c'est-à-dire le département qui vous a embauché(e)?

[Inscrire toutes les informations sur la feuille séparée ANNEXE I]

Combien de cours avez-vous inscrits sur votre feuille?

1) 1
2) 2
3) 3
4) Aucun

Q4A - À l'automne 1988, avez-vous signé un contrat de chargé(e) de cours pour effectuer d'autres activités, comme par exemple des fonctions administratives, coordination de programme et ainsi de suite?

1) Oui
2) Non [Passez à Q5]

Q4B - Quelles étaient ces autres activités?

1) Coordination de programme
2) Fonctions administratives
3) Activités syndicales
4) Supervision de stages

[Parlons du cours (nommez le titre et l'horaire du cours no 1)]

Q5 - À votre connaissance, les étudiants auxquels vous avez enseigné le cours [titre du cours] étaient-ils majoritairement inscrits au/à [unité d'embauche pour ce cours]?

1) Oui
2) Non
3) Ne sait pas

Q6 - À quel programme d'études la majorité des étudiants auxquels vous avez enseigné étaient-ils inscrits?

_____

Q7 - Environ combien d'étudiants étaient inscrits dans ce groupe-cours?

1) _____ étudiants
2) Ne sait pas

Q8 - Est-ce que la majorité de ces personnes étudiaient à temps complet ou à temps partiel?

1) A temps complet
2) A temps partiel
3) A peu près également
4) Ne sait pas

Q8A - Ce cours s'étalait-il sur une session ou sur deux sessions?

1) Une session
2) Deux sessions

Q9 - Quelle a été votre rémunération brute pour ce cours?

_____$

Q10 - Ce cours était-il donné à peu près à chaque semaine ou bien de façon intensive?

1) Chaque semaine
2) De façon intensive
3) Ne sait pas

Q11 - Ce cours était-il dispensé hors du campus principal de [nom de l'établissement]?

1) Oui
2) Non
3) Ne sait pas

Q12 - S'agissait-il d'un cours de certificat, de baccalauréat, de maîtrise, ou de doctorat?

1) Certificat
2) Baccalauréat
3) Maîtrise
4) Doctorat
5) Ne sait pas

Q12A - Combien de temps à l'avance vous a-t-on prévenu(e) que vous alliez donner ce cours?

1) Moins de 2 semaines
2) De 2 semaines à 1 mois
3) Plus d'un mois mais moins de 2 mois
4) De 2 à 3 mois
5) Plus de 3 mois
6) Ne sait pas

Q13 - Avant le début de la session, environ combien d'heures avez-vous passées à préparer ce cours?

1) _____ heures
2) Ne sait pas

Q14 - Pendant la session, environ combien d'heures en moyenne par semaine avez-vous consacrées à des activités de préparation de cours, d'évaluation et d'encadrement des étudiants?

1) _____ heures
2) Ne sait pas

UN SEMESTRE

Q15 - Après le dernier cours de la session, combien d'heures avez-vous consacrées à la correction des examens et des travaux ainsi qu'à l'évaluation des étudiants?

1) _____ heures
2) Ne sait pas

Q16 - Avez-vous été convoqué(e) à une ou plusieurs rencontres d'information ou de coordination concernant ce cours?

1) Oui
2) Non
3) Ne sait pas

Q20 - Aviez-vous déjà donné ce cours avant l'automne 1988?

1) Oui
2) Non Passez à Q17A
3) Ne sait pas

A DÉJÀ DONNÉ CE COURS

Q21 - À combien de reprises avez-vous dispensé ce cours avant l'automne 1988?

1) ___ reprises
2) Ne sait pas

Q22 - En quelle année avez-vous dispensé ce cours pour la première fois?

1) En _____ Passez à Q17B
2) Ne sait pas

N'A JAMAIS DONNÉ CE COURS

Q17A - Les ressources pédagogiques suivantes ont-elles été mises à votre disposition pour ce cours?

	Oui	Non	NSP
a) Une personne-ressource auprès de qui vous pourriez prendre conseil?	1	2	3
b) Un syllabus?	1	2	3
c) Des notes de cours?	1	2	3
d) Des outils pédagogiques (méthodes d'enseignement, tests, examens)?	1	2	3

Q17B - Les ressources suivantes ont-elles été mises à votre disposition pour ce cours?

	Oui	Non	NSP
e) Un bureau ou un local?	1	2	3
f) Un téléphone réservé à votre usage?	1	2	3
g) Les services d'un auxiliaire d'enseignement?	1	2	3

UN SEMESTRE

Q18 - Votre enseignement pour ce cours a-t-il été évalué par vos étudiants?

1) Oui
2) Non [Passez à Q23]
3) Ne sait pas

A ÉTÉ ÉVALUÉ(E)

Q19 - Vous a-t-on déjà communiqué les résultats de cette évaluation?

1) Oui
2) Non
3) Ne sait pas

Q23 - Je vais vous énumérer plusieurs possibilités et vous me direz laquelle ou lesquelles expliquent comment ou par qui vous avez été amené(e) à donner ce cours pour la première fois.

	Oui	Non	NSP	Refus
a) Contacts personnels avec la direction du département?	1	2	3	4
b) Contacts personnels avec un ou des professeurs?	1	2	3	4
c) Contacts personnels avec d'autres chargé(e)s de cours?	1	2	3	4
d) Affichage public du poste (babillard, journaux, etc.)?	1	2	3	4
e) Par l'intermédiaire de votre employeur?	1	2	3	4

A DISPENSÉ DEUX COURS

Q24 - Parlons maintenant du cours (nommez le titre et l'horaire du cours no 2)

Environ combien d'étudiants étaient inscrits à ce cours?

1) _____ étudiants
2) Ne sait pas

Q24A - Ce cours s'étalait-il sur une session ou sur deux sessions?

1) Une session
2) Deux sessions

Q25 - Avant le début de la session, environ combien d'heures avez-vous passées à préparer ce cours?

1) _____ heures
2) Ne sait pas

Q26 - Pendant la session, environ combien d'heures en moyenne par semaine avez-vous consacrées à des activités de préparation de cours, d'évaluation et d'encadrement des étudiants?

1) _____ heures
2) Ne sait pas

UN SEMESTRE

Q27 - Après le dernier cours de la session, environ combien d'heures avez-vous consacrées à la correction des examens et des travaux ainsi qu'à l'évaluation des étudiants?

1) _____ heures
2) Ne sait pas

Q28 - Aviez-vous déjà donné ce cours avant l'automne 1988?

1) Oui
2) Non [Passez à Q37A]
3) Ne sait pas

A DÉJÀ DONNÉ CE COURS

Q29 - À combien de reprises avez-vous dispensé ce cours avant l'automne 1988?

1) _____ reprises
2) Ne sait pas

Q30 - En quelle année avez-vous dispensé ce cours pour la première fois?

1) En _____
2) Ne sait pas

A DISPENSÉ TROIS COURS

Q24 - Parlons maintenant du cours (nommez le titre et l'horaire du cours no 2).

Environ combien d'étudiants étaient inscrits à ce cours?

1) ____ étudiants
2) Ne sait pas

Q24A - Ce cours s'étalait-il sur une session ou sur deux sessions?

1) Une session
2) Deux sessions

Q25 - Avant le début de la session, environ combien d'heures avez-vous passées à préparer ce cours?

1) _____ heures
2) Ne sait pas

Q26 - Pendant la session, environ combien d'heures en moyenne par semaine avez-vous consacrées à des activités de préparation de cours, d'évaluation et d'encadrement des étudiants?

1) _____ heures
2) Ne sait pas

UN SEMESTRE

Q27 - Après le dernier cours de la session, environ combien d'heures avez-vous consacrées à la correction des examens et des travaux ainsi qu'à l'évaluation des étudiants?

1) _____ heures
2) Ne sait pas

Q28 - Aviez-vous déjà donné ce cours avant l'automne 1988?

1) Oui
2) Non [Passez à Q24]
3) Ne sait pas

A DÉJÀ DONNÉ CE COURS

Q29 - À combien de reprises avez-vous dispensé ce cours avant l'automne 1988?

1) _____ reprises
2) Ne sait pas

Q30 - En quelle année avez-vous dispensé ce cours pour la première fois?

1) En _____
2) Ne sait pas

Q24 - [Parlons maintenant du cours (nommez le titre et l'horaire du cours no 3).]

Environ combien d'étudiants étaient inscrits à ce cours?

1) _____ étudiants
2) Ne sait pas

Q24A - Ce cours s'étalait-il sur une session ou sur deux sessions?

1) Une session
2) Deux sessions

Q25 - Avant le début de la session, environ combien d'heures avez-vous passées à préparer ce cours?

1) _____ heures
2) Ne sait pas

Q26 - Pendant la session, environ combien d'heures en moyenne par semaine avez-vous consacrées à des activités de préparation de cours, d'évaluation et d'encadrement des étudiants?

1) _____ heures
2) Ne sait pas

UN SEMESTRE

Q27 - Après le dernier cours de la session, environ combien d'heures avez-vous consacrées à la correction des examens et des travaux ainsi qu'à l'évaluation des étudiants?

1) _____ heures
2) Ne sait pas

Q28 - Aviez-vous déjà donné ce cours avant l'automne 1988?

1) Oui
2) Non → Passez à Q37A
3) Ne sait pas

A DÉJÀ DONNÉ CE COURS

Q29 - À combien de reprises avez-vous dispensé ce cours avant l'automne 1988?

1) _____ reprises
2) Ne sait pas

Q30 - En quelle année avez-vous dispensé ce cours pour la première fois?

1) En _____
2) Ne sait pas

Q37A - À l'automne 1988, l'exécution de l'un ou l'autre de vos contrats de chargé(e) de cours a-t-elle impliqué un déplacement de plus de 100 kilomètres à chaque fois que vous donniez votre cours?

1) Oui
2) Non [Passez à Q39]

DÉPLACEMENT DE PLUS DE 100 KM

Q38 - Avez-vous reçu une allocation quelconque pour ces déplacements?

1) Oui
2) Non
3) Ne sait pas
4) Refus

Q39 - À l'automne 1988, avez-vous dispensé des charges de cours dans d'autres universités québécoises?

1) Oui
2) Non [Passez à Q45]

DISPENSÉ DANS D'AUTRES INSTITUTIONS

Q40 - Combien de charges de cours avez-vous dispensées dans d'autres institutions universitaires québécoises?

1) 1
2) 2
3) 3 ou plus

Pour chacune des charges de cours effectuées dans d'autres institutions universitaires québécoises, pourriez-vous m'indiquer le nom de l'institution et le nom de l'unité, c'est-à-dire le département qui vous a embauché(e)?

Q40A - Parlons du premier cours. Pourriez-vous m'indiquer le nom de l'institution?

_____

Q40B - Et pourriez-vous m'indiquer le nom de l'unité, c'est-à-dire le département qui vous a embauché(e)?

1) Médical
2) Péri-médical
3) Para-médical
4) Sciences pures
5) Sciences appliquées
6) Sciences sociales
7) Éducation
8) Administration
9) Arts
10) Lettres
11) Droit
18) Refus
19) Ne sait pas
20) Divers

Q40C - Parlons du deuxième cours. Pourriez-vous m'indiquer le nom de l'institution?

_____

Q40D - Et pourriez-vous m'indiquer le nom de l'unité, c'est-à-dire le département qui vous a embauché(e)?

1) Médical
2) Péri-médical
3) Para-médical
4) Sciences pures
5) Sciences appliquées
6) Sciences sociales
7) Éducation
8) Administration
9) Arts
10) Lettres
11) Droit
18) Refus
19) Ne sait pas
20) Divers

Q40E - Parlons du troisième cours. Pourriez-vous m'indiquer le nom de l'institution?

_____

Q40F - Et pourriez-vous m'indiquer le nom de l'unité, c'est-à-dire le département qui vous a embauché(e)?

1) Médical
2) Péri-médical
3) Para-médical
4) Sciences pures
5) Sciences appliquées
6) Sciences sociales
7) Éducation
8) Administration
9) Arts
10) Lettres
11) Droit
18) Refus
19) Ne sait pas
20) Divers

Q45 - Avant l'automne 1988, avez-vous déjà été chargé(e) de cours dans d'autres universités que celle(s) dont nous avons déjà parlé?

1) Oui
2) Non [Passez à Q41]

ENSEIGNÉ DANS D'AUTRES UNIVERSITÉS

Q46 - Dans quelles universités?

1) Bishop's
2) Concordia
3) Laval
4) McGill
5) Montréal
6) ENAP--École nationale d'administration publique
7) ETS--École de technologie supérieure
8) HEC--Hautes études commerciales
9) Institut Armand-Frappier
10) INRS--Institut national de recherche scientifique
11) Polytechnique
12) Sherbrooke
13) UQAC--Université du Québec à Chicoutimi
14) UQAH--Université du Québec à Hull
15) UQAM--Université du Québec à Montréal
16) UQAR--Université du Québec à Rimouski
17) UQAT--Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue
18) UQTR--Université du Québec à Trois-Rivières
19) TELUQ--Télé-Université
20) Autres

Q41 - Par rapport à l'ensemble de vos activités professionnelles en 1988, quelle proportion de votre temps de travail avez-vous consacrée à vos activités de chargé(e) de cours?

1) Le quart ou moins de votre temps de travail
2) Environ la moitié de votre temps de travail
3) Environ les trois-quarts de votre temps de travail
4) La totalité de votre temps de travail
5) Refus

Q42 - Parlons maintenant du déroulement de votre carrière de chargé(e) de cours durant les dernières années. En quelle année avez-vous été embauché(e) pour la toute première fois, en tant que chargé(e) de cours dans une institution universitaire québécoise?

1) En _____
2) Ne sait pas

Q43 - Depuis lors, combien de cours avez-vous dispensés en moyenne par année dans les universités québécoises en tant que chargé(e) de cours?

1) _____ cours
2) Ne sait pas

Q44 - Combien de cours avez-vous donnés dans les universités québécoises à la session d'été 88 en tant que chargé(e) de cours?

1) _____ cours
2) Refus

Q44 - Combien de cours avez-vous donnés dans les universités québécoises, en tant que chargé(e) de cours, à la session d'hiver 88, c'est-à-dire l'année dernière à la même époque?

1) _____ cours
2) Refus

Q47 - Je vais vous énumérer diverses raisons qui peuvent inciter quelqu'un à devenir chargé(e) de cours à l'université. Pour chacune de ces raisons, pourriez-vous m'indiquer si elles ont été «Très importante», «Assez importante» ou «Peu importante» dans votre décision d'être chargé(e) de cours? (encerclez la réponse choisie)

1) Très importante	4) Ne sait pas
2) Assez importante	5) Ne s'applique pas
3) Peu importante	

a) La satisfaction personnelle que procure l'enseignement à l'université. 1 2 3 4 5

b) L'acquisition d'une expérience professionnelle pour faire carrière dans l'enseignement en général. 1 2 3 4 5

c) L'acquisition d'une expérience professionnelle pour faire carrière ailleurs que dans l'enseignement. 1 2 3 4 5

d) L'amélioration de vos revenus. 1 2 3 4 5

e) Le rapport avec les étudiants. 1 2 3 4 5

f) Le rapport avec les professeurs réguliers. 1 2 3 4 5

g) Le maintien à jour de vos connaissances scientifiques et professionnelles. 1 2 3 4 5

h) L'amélioration de votre réputation professionnelle. 1 2 3 4 5

i) La difficulté de trouver un emploi dans votre domaine. 1 2 3 4 5

j) La flexibilité des horaires que procure ce type d'activité. 1 2 3 4 5

Q48 - A l'exclusion de vos activités de chargé(e) de cours, avez-vous eu, en 1988, un emploi régulier à temps complet que vous considériez alors comme votre principale occupation?

1) Oui
2) Non — Passez à Q59
3) Refus

A EU UN EMPLOI RÉGULIER

Q49 - Quelle a été, en 1988, votre occupation principale?

_____

Q50 - Dans cette occupation principale étiez-vous salarié(e) auprès d'un employeur ou à votre propre compte?

1) Salarié(e)
2) À mon compte — Passez à Q55
3) Refus

SALARIÉ(E)

Q51 - Cet emploi se situait-il dans le secteur privé, public ou parapublic?

1) Privé
2) Public
3) Parapublic
4) Ne sait pas
5) Autre

Q52 - S'agissait-il d'un emploi stable et régulier dans lequel vous bénéficiiez d'une certaine forme de permanence?

1) Oui — Passez à Q57
2) Non
3) Ne sait pas
4) Refus

EMPLOI NON RÉGULIER

Q53 - Étiez-vous embauché(e) sur la base d'un contrat occasionnel d'une durée limitée?

1) Oui
2) Non
3) Ne sait pas
4) Refus

Q54 - Quelle était la durée de ce contrat?

Entrez le nombre, vous préciserez l'unité de temps à la question suivante

_____

Q54A- Précisez l'unité de la question précédente.

1) Jours
2) Mois
3) Années
4) Ne sait pas

Q55 - Étiez-vous à votre compte sans associé(e) ou avec d'autres associé(e)s?

1) Sans associé(e)
2) Avec associé(e)s
3) Refus

Q56 - S'agissait-il d'une situation professionnelle stable vous permettant de planifier la poursuite d'une carrière à plus long terme?

1) Oui
2) Non
3) Ne sait pas

Q57 - Occupez-vous actuellement le même emploi?

1) Oui
2) Non

Q58 - À l'automne 1988, exception faite des charges de cours, avez-vous eu d'autres types d'emploi à temps partiel?

1) Oui
2) Non

Passez à Q67

N'A PAS EU UN EMPLOI RÉGULIER

Q59 - Quelle a été, en 1988, votre occupation principale?

_____

Q60A - En 1988, outre vos charges de cours à l'université, avez-vous bénéficié de revenus provenant des sources suivantes?

	Oui	Non	Refus
a) Un enseignement ailleurs qu'à l'université?	1	2	3
b) Un emploi régulier de moins de 3 jrs/sem.?	1	2	3
c) Un travail à votre compte?	1	2	3
d) Prestations d'assurance-chômage?	1	2	3

Q61A - En 1988, outre vos charges de cours, avez-vous effectué d'autres contrats pour le compte d'une université tels auxiliaire d'enseignement ou assistant(e) de recherche?

1) Oui
2) Non
3) Refus

Q62A - En 1988, avez-vous bénéficié de revenus provenant de prêts et bourses?

1) Oui
2) Non
3) Refus

Q62B - En 1988, avez-vous bénéficié de revenus provenant de concours de bourses (ex: FCAR: Fonds Concerté d'Aide à la Recherche, CRSH: Conseil de Recherche en Sciences Humaines)?

1) Oui
2) Non
3) Refus

Q63 - Parmi l'ensemble des sources de revenu que vous venez de mentionner, en excluant toujours les charges de cours universitaires, laquelle a été la plus importante?

1) Enseignement ailleurs qu'à l'université
2) Emploi régulier de moins de 3 jours/semaine
3) Travail à votre compte
4) Prestations d'assurance-chômage
5) Auxiliaire d'enseignement ou de recherche
6) Prêts et bourses
7) Concours de bourses
8) Autres
9) Ne sait pas
10)Refus

Q64 - Avez-vous déjà occupé un emploi régulier à temps complet pendant plus de deux ans?

1) Oui
2) Non

Q65 - Le fait de ne pas avoir détenu un emploi régulier à temps complet en 1988 correspond-il à un choix volontaire de votre part?

1) Oui
2) Non

Q66 - Êtes-vous présentement à la recherche d'un emploi régulier à temps complet?

1) Oui
2) Non
3) Refus

Q67 - Depuis combien d'années considérez-vous que vous êtes actif(ve) sur le marché du travail?

1) _____ années
2) Ne sait pas

Q68 - A l'heure actuelle, donnez-vous des charges de cours au niveau universitaire?

1) Oui
2) Non [Passez à Q70]

DONNÉ DES CHARGES DE COURS

Q69 - Combien donnez-vous de charges de cours à l'heure actuelle?

1) _____
2) Ne sait pas

Q70 - Durant les prochaines années, prévoyez-vous continuer à donner des cours en tant que chargé(e) de cours à l'université?

1) Oui
2) Non
3) Ne sait pas

Q71 - Par rapport à votre expérience globale du marché du travail, considérez-vous que la rémunération offerte aux chargé(e)s de cours est:

1) Très compétitive?
2) Assez compétitive?
3) Peu compétitive?
4) Très peu compétitive?
5) Ne sait pas

Q72 - Aspirez-vous à faire carrière dans le domaine de l'enseignement universitaire en tant que professeur régulier?

1) Oui
2) Non
3) Ne sait pas
4) Ne s'applique pas

Q73A - Parlons de vos diplômes universitaires. Avez-vous obtenu un ou des baccalauréats?

1) Oui
2) Non
3) Refus
4) Ne s'applique pas

A OBTENU UN BAC

Q73A1- Combien?

1) 1
2) 2
3) 3
4) Plus de trois
5) Refus

Q73A2- Dans quel domaine était le premier?

1) Médical
2) Péri-médical
3) Para-médical
4) Sciences pures
5) Sciences appliquées
6) Sciences sociales
7) Éducation
8) Administration
9) Arts
10)Lettres
11)Droit
18)Refus
19)Ne sait pas
20)Divers

Q73A3- Et en quelle année l'avez-vous obtenu?

1) En _____
2) Ne sait pas

A PLUS D'UN BAC

Q73A4- Dans quel domaine était le deuxième?

1) Médical
2) Péri-médical
3) Para-médical
4) Sciences pures
5) Sciences appliquées
6) Sciences sociales
7) Éducation
8) Administration
9) Arts
10)Lettres
11)Droit
18)Refus
19)Ne sait pas
20)Divers

Q73A5- Et en quelle année l'avez-vous obtenu?

1) En _____
2) Ne sait pas

A 3 BAC OU PLUS

Q73A6- Dans quel domaine était le troisième?

1) Médical
2) Péri-médical
3) Para-médical
4) Sciences pures
5) Sciences appliquées
6) Sciences sociales
7) Éducation
8) Administration
9) Arts
10)Lettres
11)Droit
18)Refus
19)Ne sait pas
20)Divers

Q73A7- Et en quelle année l'avez-vous obtenu?

1) En _____
2) Ne sait pas

Q73B - Avez-vous obtenu une ou des maîtrises?

1) Oui
2) Non
3) Refus
4) Ne s'applique pas

A OBTENU UNE MAÎTRISE

Q73B1- Combien?

1) 1
2) 2
3) 3
4) Plus de trois
5) Refus

Q73B2- Dans quel domaine était la première?

1) Médical
2) Péri-médical
3) Para-médical
4) Sciences pures
5) Sciences appliquées
6) Sciences sociales
7) Éducation
8) Administration
9) Arts
10) Lettres
11) Droit
18) Refus
19) Ne sait pas
20) Divers

Q73B3- Et en quelle année l'avez-vous obtenue?

1) En _____
2) Ne sait pas

A PLUS D'UNE MAÎTRISE

Q73B4- Dans quel domaine était la deuxième?

1) Médical
2) Péri-médical
3) Para-médical
4) Sciences pures
5) Sciences appliquées
6) Sciences sociales
7) Éducation
8) Administration
9) Arts
10)Lettres
11)Droit
18)Refus
19)Ne sait pas
20)Divers

Q73B5- Et en quelle année l'avez-vous obtenue?

1) En _____
2) Ne sait pas

A 3 MAÎTRISES OU PLUS

Q73B6- Dans quel domaine était la troisième?

1) Médical
2) Péri-médical
3) Para-médical
4) Sciences pures
5) Sciences appliquées
6) Sciences sociales
7) Éducation
8) Administration
9) Arts
10)Lettres
11)Droit
18)Refus
19)Ne sait pas
20)Divers

Q73B7- Et en quelle année l'avez-vous obtenue?

1) En _____
2) Ne sait pas

Q73C - Avez-vous obtenu un ou des doctorats?

1) Oui
2) Non
3) Refus
4) Ne s'applique pas

A OBTENU UN DOCTORAT

Q73C1- Combien?

1) 1
2) 2
3) 3
4) Plus de trois
5) Refus

Q73C2- Dans quel domaine était le premier?

1) Médical
2) Péri-médical
3) Para-médical
4) Sciences pures
5) Sciences appliquées
6) Sciences sociales
7) Éducation
8) Administration
9) Arts
10)Lettres
11)Droit
18)Refus
19)Ne sait pas
20)Divers

Q73C3- Et en quelle année l'avez-vous obtenu?

1) En _____
2) Ne sait pas

A PLUS D'UN DOCTORAT

Q73C4- Dans quel domaine était le deuxième?

1) Médical
2) Péri-médical
3) Para-médical
4) Sciences pures
5) Sciences appliquées
6) Sciences sociales
7) Éducation
8) Administration
9) Arts
10) Lettres
11) Droit
18) Refus
19) Ne sait pas
20) Divers

Q73C5- Et en quelle année l'avez-vous obtenu?

1) En _____
2) Ne sait pas

A 3 DOCTORATS OU PLUS

Q73C6- Dans quel domaine était le troisième?

1) Médical
2) Péri-médical
3) Para-médical
4) Sciences pures
5) Sciences appliquées
6) Sciences sociales
7) Éducation
8) Administration
9) Arts
10)Lettres
11)Droit
18)Refus
19)Ne sait pas
20)Divers

Q73C7- Et en quelle année l'avez-vous obtenu?

1) En _____
2) Ne sait pas

Q74A - Avez-vous d'autres diplômes tels ...

1) Certificats
2) Post-doctorats
3) Autres

Q74 - À l'automne 1988, étiez-vous inscrit(e) à un programme d'études?

1) Oui
2) Non [Passez à Q78]

ÉTAIT INSCRIT(E) À UN PROGRAMME D'ÉTUDE

Q75 - Étiez-vous inscrit(e) à temps complet ou à temps partiel?

1) À temps complet
2) À temps partiel

Q76 - À quel niveau?

1) Collégial
2) Certificat
3) Baccalauréat

Passez à Q78

4) Maîtrise
5) Doctorat
6) Ne sait pas

NIVEAU MAÎTRISE OU DOCTORAT

Q77 - Étiez-vous en train d'effectuer votre scolarité ou étiez-vous inscrit(e) en rédaction de mémoire ou de thèse?

1) Scolarité
2) Rédaction

Q78 - Avez-vous déjà effectué une scolarité de maîtrise ou de doctorat sans avoir obtenu le diplôme?

1) Oui
2) Non

Q79 - Au cours des deux dernières années, avez-vous publié des livres, des rapports de recherche ou des articles dans des revues professionnelles ou scientifiques?

1) Oui
2) Non

Q80 - Quel est votre sexe?

1) Masculin
2) Féminin

Q81 - En quelle année êtes-vous né(e)?

1) En _____
2) Refus

Q82 - Pour l'année 1988, dans quelle catégorie se situait le total de vos revenus personnels avant déductions et impôts?

1) Moins de 10 000$
2) De 10 000 à 14 999$
3) De 15 000 à 19 999$
4) De 20 000 à 24 999$
5) De 25 000 à 29 999$
6) De 30 000 à 39 999$
7) De 40 000 à 49 999$
8) 50 000$ ou plus
9) Ne sait pas
10) Refus

Q83 - En 1988, vos revenus comme chargé(e) de cours universitaire équivalaient-ils à peu près ...

1) au quart ou moins de vos revenus?
2) à la moitié de vos revenus?
3) aux trois-quarts de vos revenus?
4) à la totalité de vos revenus?
5) Refus

Q84 - En 1988, habitiez-vous avec un(e) conjoint(e)?

1) Oui
2) Non Passez à Q86
3) Refus

Q85 - Pour l'année 1988, dans quelle catégorie se situaient les revenus totaux de votre conjoint(e) avant déductions et impôts?

1) Moins de 10 000$
2) De 10 000 à 14 999$
3) De 15 000 à 19 999$
4) De 20 000 à 24 999$
5) De 25 000 à 29 999$
6) De 30 000 à 39 999$
7) De 40 000 à 49 999$
8) 50 000$ ou plus
9) Ne sait pas
10) Refus

Q86 - Avez-vous des enfants à charge?

1) Oui
2) Non
3) Refus

A ENFANT(S)

Q87 - Combien?

_____

Merci de votre collaboration.

ANNEXE III

LES POLITIQUES DE GESTION DES CHARGÉS DE COURS

(Résultats du questionnaire adressé aux administrations universitaires)

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 3

1. Les chargés de cours : concept et réalités 5

1.1 La définition du chargé de cours 5
1.2 Les catégories de chargés de cours 5

2. Les politiques de gestion de l'entrée des chargés de cours dans le système 7

2.1 La planification des charges de travail et des effectifs 7
2.2 Le recrutement 8
2.3 La sélection des candidats et l'attribution des tâches 9
2.4 L'accueil 12

3. La gestion des activités réalisées par les chargés de cours 13

3.1 La coordination et l'encadrement pédagogique 13
3.2 L'évaluation 14

4. La gestion des conditions de travail 15

4.1 La rémunération et les avantages sociaux 15
4.2 Les conditions de travail 16
4.3 Le perfectionnement 17
4.4 Les relations du travail 17

5. La participation aux décisions et la représentation 19

CONCLUSION 21

INTRODUCTION

Le présent document contient les résultats de questionnaires qui ont été adressés à toutes les universités et remplis par celles-ci entre mars et mai 1989.

L'objectif de l'enquête était d'obtenir une information des administrations universitaires sur le type de gestion qu'elles pratiquent à l'égard du personnel chargé de cours et de faire ressortir les grandes tendances et les variantes de cette gestion entre les universités.

Conçue sur l'insistance du comité des ressources humaines de la Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CREPUQ), pour remplacer des entrevues massives à réaliser auprès de ces administrations, l'opération a obtenu une grande collaboration de la part des universités, bien que la plupart d'entre elles aient sensiblement dépassé la période prévue pour le retour des questionnaires.

Le fait que plusieurs établissements aient tardé à produire leur réponse peut d'ailleurs non seulement indiquer un désir de bien cerner les questions posées et de fournir des réponses mûrement réfléchies, mais aussi constituer le symptôme d'une difficulté à cerner une information dans des organisations où la gestion du personnel chargé de cours est très décentralisée. Le contenu des réponses irait à l'appui de cette hypothèse.

Le questionnaire avait été établi à partir des principaux éléments traditionnellement reconnus comme des composantes fondamentales de la gestion du personnel. On ne s'étonnera donc pas de retrouver ce document structuré selon ces thèmes regroupés en cinq chapitres: la définition et la composition du personnel chargé de cours, les politiques relatives à leur entrée dans le système, à la gestion de leurs activités, à la gestion de leurs conditions de travail et, enfin, les pratiques témoignant de leur degré de participation à la prise de décision institutionnelle.

Les réponses apportées au questionnaire n'ont permis de recueillir que la vision officielle des pratiques relatives à la gestion des chargés de cours et peu de perceptions et de problématiques, sauf si on lit en filigrane les documents reçus.

En effet, règle générale, les universités ont répondu qu'elles n'avaient, à toutes fins utiles, aucune politique particulière pour les chargés de cours. Toutefois, celles qui ont conclu une convention collective avec eux soulignent que cette entente sert de document de base pour établir leurs critères de recrutement et de sélection, les conditions de travail, la nature de la participation de ce personnel aux instances décisionnelles et l'intensité du perfectionnement à leur accorder.

1. Les chargés de cours : concept et réalités

Une partie du questionnaire visait à cerner la conception institutionnelle du groupe des chargés de cours et de ses composantes.

1.1 La définition du chargé de cours

En réponse au questionnaire, les établissements universitaires ont fourni diverses définitions d'un chargé de cours. Toutefois, quelques points communs ressortent, permettant ainsi de cerner la conception qu'ont les universités d'un chargé de cours.

Tout d'abord, un chargé de cours est essentiellement engagé pour accomplir une tâche d'enseignement. De façon plus détaillée, cette tâche comprend la préparation et la mise à jour de la matière, la préparation du matériel didactique, l'encadrement et l'évaluation des étudiants ainsi que la révision des notes. Ainsi définie, la tâche d'un chargé de cours exclut les dimensions recherche et services à la collectivité que l'on trouve chez les professeurs universitaires réguliers.

En second lieu, les universités soulignent l'aspect ponctuel du lien d'emploi du chargé de cours. La majorité des établissements disent engager leurs chargés de cours sur une base trimestrielle en vue de répondre à des besoins précis à un moment de l'année universitaire.

En reliant ces deux caractéristiques, les établissements perçoivent leurs chargés de cours comme du personnel ne faisant pas entièrement partie de la communauté universitaire, car celle-ci exige une participation à temps complet et accomplit des activités autres que l'enseignement.

1.2 Les catégories de chargés de cours

Pour les établissements universitaires de petite taille (ex: UQAH, Bishop's) et habituellement spécialisés dans un secteur (ex: Polytechnique, H.E.C., É.N.A.P., E.T.S.), les chargés de cours sont regroupés sous une seule catégorie incluant des étudiants diplômés et des professionnels.

Par contre, les universités anglophones de Montréal n'ont pas qu'une catégorie pour désigner leur personnel d'appoint venant soutenir les activités d'une unité d'enseignement qui ne peuvent être prises en charge par le personnel régulier. Diverses appellations sont possibles, sans toutefois correspondre à une définition précise. En effet, le même terme (ex: instructor) peut être utilisé par des départements sans toutefois se rattacher à des fonctions et à une rémunération identiques. La multiplicité des catégories reflète, en quelque sorte, la décentralisation administrative de la gestion interne des universités anglophones.

Enfin, les autres universités élaborent leur catégorisation à partir des conventions collectives locales. Selon les ententes, certains chargés de cours sont exclus de l'unité d'accréditation et font l'objet d'une clause de réserve. Cette clause, en plus d'établir un pourcentage, détermine qui sont les personnes pouvant constituer cette réserve, soit les étudiants diplômés inscrits à temps complet, les cadres de l'établissement, les professeurs invités ou à la retraite, les individus ayant contribué exceptionnellement à l'avancement de la connaissance, les sociétés et les corporations.

À l'UQAM, l'UQAC et l'UQAR, la convention collective exige une distinction entre les chargés de cours en double emploi et les autres. L'administration doit, en effet, porter attention aux individus en situation de «double emploi» et appliquer, lors de l'attribution des cours, des critères particuliers à cette catégorie de personnes.

2. Les politiques de gestion de l'entrée des chargés de cours dans le système

En théorie, pour pouvoir confier une tâche à un employé, il est nécessaire de passer par des étapes de gestion plus ou moins formalisées, qui sont la planification des tâches et des effectifs, le recrutement, la sélection, l'attribution de la tâche elle-même et, finalement, l'accueil de l'employé.

Les universités où les chargés de cours sont syndiqués donnent un aperçu de leur pratique de gestion en se référant, pour l'essentiel, aux conventions collectives actuellement en vigueur. Les autres établissements ont inspiré leur réponse de politiques institutionnelles plus ou moins formalisées.

2.1 La planification des charges de travail et des effectifs

La planification des effectifs appelés à remplir une tâche de chargé de cours passe par deux étapes distinctes. Premièrement, sur une base annuelle, les établissements sont en mesure de prévoir le volume des charges de cours qui exigera l'embauche de chargés de cours. Ces calculs sont faits à partir de la commande de cours, des statistiques des inscriptions aux trimestres précédents, de la répartition des activités en tâche normale aux professeurs et du nombre de professeurs réguliers en fonction durant l'année universitaire. Avec ces informations, les établissements peuvent budgétiser un montant pour l'engagement des chargés de cours, sans toutefois connaître les spécialités qui seront à couvrir. Seuls quelques établissements (É.N.A.P., H.E.C., Bishop's et Sherbrooke) connaissent avec plus de précision leurs besoins, soit parce que leur taille leur permet d'en faire facilement l'inventaire, soit parce que la convention collective des professeurs leur permet de demander à ces derniers d'établir annuellement avec précision leur plan de travail.

Généralement, c'est lors de la deuxième étape, soit la planification trimestrielle, que la spécificité des charges de cours est déterminée. De deux à quatre mois avant le début du trimestre, le corps professoral choisit ses tâches normales et les cours d'appoint qu'il désire donner. Par la suite, le

département peut savoir quels sont les cours qui nécessiteront l'embauche de chargés de cours ayant des qualifications particulières.

De cette façon, à chaque trimestre, le plan annuel est mis à jour en fonction des choix des professeurs et des données réelles tirées des inscriptions. À ce moment, s'établit l'adéquation entre le volume des effectifs prévu annuellement et le type de compétence recherché chez les individus qui seront contactés pour devenir chargés de cours. Cependant, cette planification n'élimine pas les cas de dernière minute qui sont occasionnés habituellement par un réajustement des choix d'un professeur, l'ajout d'un groupe-cours, les conflits d'horaire ou encore la non disponibilité d'un chargé de cours.

2.2 Le recrutement

L'opération de recrutement découle en partie du type de planification mis en place dans un établissement. Par exemple, les universités de Sherbrooke et Bishop's sont en mesure de connaître dès avril ou juin les charges de cours qui seront confiées à des chargés de cours pour chacun des trimestres de la prochaine année universitaire. Ailleurs, le processus de recrutement est continu pendant l'année, même s'il se précise davantage lors de la confirmation des inscriptions (H.E.C.). Mais, règle générale, les universités recrutent leurs chargés de cours de 3 à 4 mois avant le début du trimestre et, là où il y a une convention collective, des dates de tombée sont spécifiées (Montréal, Laval, Sherbrooke, UQAM, UQTR, UQAC, UQAR, UQAT).

Les modalités de recrutement diffèrent selon que les chargés de cours sont syndiqués ou non. Les conventions collectives prévoient que la liste des charges de cours d'un département est affichée et envoyée par courrier recommandé aux chargés de cours ayant accumulé du pointage au sein de l'unité d'enseignement. Cette première étape permet de recruter et de combler la tâche par des chargés de cours ayant de l'ancienneté et répondant aux exigences de qualification, avant de passer à la deuxième étape qui autorise le département à procéder en régie interne. Cette dernière façon consiste à établir des contacts avec des personnes susceptibles de remplir les fonctions d'un chargé de cours et à leur proposer un contrat d'enseignement.

Dans les établissements qui n'ont pas de convention avec leurs chargés de cours, les départements qui font appel à un certain volume de chargés de cours tiennent un registre des candidats avec lesquels ils peuvent combler des tâches disponibles (McGill, UQAH, Concordia). Par la suite, ils recrutent par le biais de contacts personnels et, en dernier ressort, par la publication d'offres d'emploi dans les autres universités ou dans des journaux spécialisés. À certains endroits, le recrutement d'un chargé de cours est délégué au professeur responsable du cours.

Le recrutement de chargés de cours est particulièrement difficile dans des domaines comme les sciences comptables, les sciences forestières, l'informatique de gestion, ou encore lors de l'implantation de nouveaux programmes. En pareil cas, on fait appel aux services d'une corporation ou de cabinets. Ces difficultés sont plus importantes pour les établissements situés à bonne distance des grands centres urbains qui ont, en plus de l'éloignement, à concurrencer les autres universités pour attirer en région du personnel qualifié résidant généralement dans les grands centres.

2.3 La sélection des candidats et l'attribution des tâches

Dans tous les établissements universitaires, la sélection des candidats revient à l'unité d'enseignement responsable de l'attribution de la charge de cours. Cependant, la façon de procéder diffère d'un endroit à l'autre et d'une unité à l'autre. Dans certaines unités, un comité de professeurs est formé pour analyser les candidatures, alors qu'ailleurs le directeur ou le responsable du cours, ou encore les deux ensemble, auront le mandat de procéder à la sélection. Les critères de sélection retenus sont partout les mêmes, soit une diplômation adéquate et une expérience professionnelle pertinente.

L'Université Concordia se démarque non seulement des universités où les chargés de cours sont syndiqués, mais aussi des établissements non syndiqués. En effet, une politique a été adoptée récemment pour mettre sur pied, dans chaque département, un comité d'embauche des chargés de cours. Ces comités sont composés du directeur du département, de professeurs, d'étudiants et d'un représentant des chargés de cours. Ces comités ont la

responsabilité de sélectionner de nouveaux candidats, de réembaucher les chargés de cours qui ont déjà été à l'emploi du département, en tenant compte de l'ancienneté et des évaluations étudiantes, et d'accorder ou non la probation à un chargé de cours après trois trimestres à l'emploi d'un même département. Ces mécanismes de sélection et d'attribution des tâches sont en voie d'implantation et constituent, à cet égard, un modèle unique en son genre.

Dans les universités où une convention collective est en vigueur, ces critères ont donné lieu au système des EQE (exigences de qualification de l'enseignement). Pour chaque cours, des EQE sont fixées et un chargé de cours doit satisfaire à ces exigences pour figurer sur la liste d'éligibilité. La reconnaissance des EQE, pour un chargé de cours, peut avoir lieu au moment où il offre ses services ou, encore, après une demande d'étude de son dossier, en vue de connaître les charges de cours pour lesquelles il pourrait éventuellement poser sa candidature. Pour reconnaître des EQE, les unités vérifient, à l'aide de l'offre de service et du curriculum vitae des candidats, la concordance entre les exigences établies et la compétence proposée. La pratique de rencontrer les candidats en entrevue semble limitée aux établissements qui n'ont pas de convention collective.

L'attribution des charges suit l'étape de la sélection et fait intervenir d'autres critères pour choisir les chargés de cours. Dans les universités où il y a une convention, les administrateurs doivent tenir compte de l'ordre de préférence exprimé par les candidats lors du choix de cours qu'ils désirent donner, du pointage accumulé, du lieu de résidence, du «double emploi», de l'horaire des cours et du nombre maximal de charges convenu entre les parties. Ce plafond d'emploi se situe autour de 4 à 6 cours, selon les établissements.

À la suite de l'établissement de la liste d'éligibilité, un système de pointage est utilisé. Il permet de classer les individus par ordre décroissant et selon le choix exprimé dans leur offre de service. Chaque fois qu'un chargé de cours donne une charge de cours dans une unité d'enseignement, un point de priorité lui est accordé dans cette unité. Ainsi, sauf à l'Université de Sherbrooke où le pointage est établi par cours, un chargé de cours qui s'est vu reconnaître les EQE pour un cours affiché, qui pose sa candidature à ce

cours sans jamais l'avoir donné auparavant et qui a un pointage élevé au sein de l'unité d'enseignement, peut supplanter un autre chargé de cours qui s'est vu également reconnaître les mêmes EQE, qui a déjà donné ce cours, mais qui possède un pointage moindre.

Cette forme d'attribution n'est pas en usage dans les universités où les chargés de cours ne sont pas syndiqués. À ces endroits, le fait d'avoir donné une charge de cours ne constitue pas une garantie pour réembaucher le chargé de cours lors des trimestres subséquents. Chaque trimestre, ces établissements peuvent choisir une autre personne possédant les qualifications requises pour donner un cours, sans prendre en considération l'ancienneté du chargé de cours précédent.

En second lieu et selon les ententes locales, sont pris en considération le lieu de résidence du chargé de cours (UQAR, UQAT) (au plus bas kilométrage correspond le choix du chargé de cours qui occasionne le moins de frais de déplacement) et le «double emploi» (UQAM, UQAC, UQAR) qui influe sur le nombre maximal et les modalités d'attribution des charges d'enseignement lorsque les chargés de cours appartiennent à cette catégorie. Dans les établissements sans syndicalisation des chargés de cours, ces facteurs ne sont pas pris en considération lors de l'attribution des charges, à l'exception de l'UQAH qui accorde une importance au lieu de résidence.

Lorsque l'attribution des charges est effectuée, les universités proposent au chargé de cours un contrat d'engagement dans lequel sont stipulés, entre autres, le nombre de charges de cours identifiées selon leur sigle et leur titre et le montant alloué pour la prise en charge d'un cours. Dans les universités où les chargés de cours ne sont pas syndiqués, le recrutement, la sélection, l'attribution et l'embauche peuvent être réalisés presque simultanément. Par contre, dans les établissements qui ont à suivre des procédures décrites dans des ententes négociées, ces opérations correspondent à des dates d'application déterminées et suivent un cheminement bien établi qui peut se résumer en sept étapes :

1) offre de cours par affichage;
2) réception des candidatures;

3) étude des candidatures pour établir l'admissibilité;
4) attribution des cours aux candidats selon leur choix, leur ancienneté et autres facteurs, si nécessaire;
5) offre écrite aux candidats;
6) acceptation ou refus de la part du candidat;
7) s'il y a acceptation, il y a signature de contrat. S'il y a refus, retour à la liste d'éligibilité, possibilité d'affichage de deux jours et de recrutement en régie interne.

2.4 L'accueil

Deux types d'accueil sont mentionnés dans les réponses fournies par les universités. D'une part, il y a l'accueil administratif, qui consiste principalement à informer le chargé de cours des services à sa disposition, du calendrier universitaire, des règlements en vigueur dans l'établissement, des locaux à utiliser. D'autre part, il y a l'accueil pédagogique, qui porte davantage sur les méthodes d'évaluation et la pédagogie souhaitée dans l'unité d'enseignement, les objectifs du programme, le profil de la clientèle. Généralement, cette opération est confiée aux unités d'enseignement, quoique certains établissements comme l'UQAM et l'UQAT aient produit des documents d'accueil pour tout l'établissement.

Au sein des unités, plusieurs modalités sont possibles: soit que le directeur s'occupe des deux types d'accueil, soit que l'aspect administratif soit délégué à un coordonnateur ou à un adjoint administratif du département, soit que le professeur responsable du cours se charge de l'accueil pédagogique, soit encore qu'on fournisse les documents prévus dans la convention et qu'on attende les demandes particulières des chargés de cours. Pour les activités hors-campus, l'accueil des nouveaux chargés de cours se fait par téléphone, par courrier ou par l'entremise d'un agent de liaison responsable du centre d'activités. Enfin, certains organisent une rencontre sociale une semaine avant le début du trimestre, à laquelle sont invités le personnel de soutien, les professeurs et les chargés de cours, dans le but de savoir qui fait quoi.

3. La gestion des activités réalisées par les chargés de cours

La gestion des activités des chargés de cours se résume essentiellement à un encadrement minimum et à des modalités d'évaluation analogues à celles des professeurs réguliers.

3.1 La coordination et l'encadrement pédagogique

À propos de ce thème, certaines universités ont répondu qu'une charge de cours est théoriquement sous la responsabilité d'un professeur et que, conséquemment, chaque professeur régulier a la responsabilité d'encadrer les chargés de cours intervenant dans son secteur disciplinaire. Pratiquement, deux sortes de situation peuvent alors se produire, selon qu'il s'agit d'une charge de cours donnée une seule fois ou d'un cours dispensé plusieurs fois de suite. Dans le premier cas, une autonomie relative est laissée au chargé de cours après que ce dernier ait fait approuver son plan et son syllabus de cours par le professeur responsable ou par le directeur de l'unité d'enseignement. Dans cette circonstance, la formule pédagogique et les évaluations sont laissées à la discrétion du chargé de cours. Dans le cas d'un cours dispensé plusieurs fois, une coordination est mise en place afin que les étudiants aient le même contenu de cours, les mêmes manuels de référence et les mêmes examens. Certains établissements comme l'École polytechnique et les H.E.C. font en sorte qu'un coordonnateur organise tout au long du trimestre des rencontres avec les chargés de cours, afin que les étudiants fassent le même cheminement et soient soumis aux mêmes examens.

À un niveau plus général, surtout là où les chargés de cours sont syndiqués, les universités font mention de la présence d'un comité de liaison ou de relations professionnelles où seraient discutés, entre chargés de cours et professeurs, les orientations des programmes et le contenu pédagogique. D'autres établissements, se référant à leur convention, rapportent que deux rencontres annuelles sont prévues entre les professeurs et les chargés de cours d'une unité d'enseignement, sans pourtant indiquer si elles ont effectivement lieu.

Somme toute, la coordination et l'encadrement relèvent des unités d'enseignement et il demeure difficile pour un établissement de démontrer qu'il pratique une politique uniforme sur ces points, car la décentralisation caractérise ces fonctions dans le milieu universitaire et favorise peu l'implantation d'une pratique institutionnelle.

3.2 L'évaluation

Ce thème touche plusieurs dimensions et a suscité des réponses de divers ordres. Tout d'abord, les établissements ont rappelé que l'enseignement dispensé par les chargés de cours était évalué par les étudiants, comme c'est le cas pour les professeurs de carrière et avec les mêmes instruments. Habituellement, cette évaluation provient d'une compilation d'un questionnaire administré en fin de trimestre et qui porte sur le syllabus, la planification, les objectifs, le contenu du cours ainsi que sur la pédagogie et la satisfaction des étudiants. Le résultat est transmis au chargé de cours par le directeur de l'unité et versé à son dossier.

Les établissements régis par une convention collective se réfèrent à leur entente lorsqu'ils évoquent la possibilité d'une évaluation du chargé de cours effectuée par les pairs ou les supérieurs. Les ententes stipulent que l'on peut mettre en branle une évaluation à la suite d'une plainte en provenance des étudiants ou d'une autorité compétente. Toutefois, aux universités de Montréal, Laval et du Québec à Trois-Rivières, une période probatoire est prévue avant qu'une évaluation puisse être entreprise. À l'UQAC, s'ajoute à l'évaluation sur plainte, une évaluation sur demande qu'un chargé de cours et un directeur peuvent réaliser ensemble en répondant à un questionnaire élaboré par l'établissement. Quant aux autres universités sans convention, il n'y a pas de démarches particulières pour évaluer leurs chargés de cours. Il n'y a donc pas de politique générale relative à l'évaluation des chargés de cours, à l'exception de ce qui est prévu dans les conventions collectives. Pour les établissements où des plaintes ont été formulées à l'égard des chargés de cours, la majorité des recommandations suggéraient d'accorder un meilleur encadrement au chargé de cours.

4. La gestion des conditions de travail

La gestion des conditions de travail est, bien sûr, fortement influencée par l'existence ou l'absence d'une convention collective. Dans le cas où il n'y a pas de contrat collectif pour lier les parties sur des points précis et conduire ainsi à une standardisation des politiques de gestion, les conditions de travail présentent des variations interinstitutionnelles et même interdépartementales.

4.1 La rémunération et les avantages sociaux

À l'automne 1988, la rémunération d'un chargé de cours dans les universités québécoises variait entre 2 725$ et 3 650$ pour 45 heures d'enseignement. Dans les établissements non régis par une convention collective, principalement McGill et Concordia, la rémunération varie selon les unités d'enseignement, le marché et les compétences du chargé de cours. Cette caractéristique est aussi observable au sein du réseau de l'Université du Québec, où l'É.N.A.P. et l'UQAH paient leurs chargés de cours selon leurs qualifications et leur renom, ce qui, aux dires des répondants, peut amener certains individus à être rémunérés de façon exceptionnelle. Par ailleurs, l'E.T.S. s'appuie sur les normes en vigueur à l'UQAM et offre la même rémunération à tous ses chargés de cours.

Dans les universités régies par une convention, le salaire des chargés de cours est identique à travers tout l'établissement. Toutefois, des dispositions spéciales ont été négociées pour certaines disciplines comme la musique, le droit, l'art dentaire et les langues. De plus, les chargés de cours reçoivent cette rémunération sous la forme d'un salaire versé toutes les deux semaines, auquel s'ajoute une paie de vacances équivalant à 8% du montant gagné. Les autres avantages sociaux sont l'assurance-salaire et les congés parentaux, en plus de l'assurance-chômage et du régime des rentes du Québec.

Pour les autres universités, on applique les normes du travail : une paie de vacances correspondant à 4% du salaire gagné et les avantages sociaux obligatoires, l'assurance-chômage et le régime des rentes du Québec. Seule l'E.T.S. a une assurance-salaire. Certains établissements de cette catégorie

(sans convention) peuvent payer leurs chargés de cours sous forme d'honoraires ou encore en deux versements.

D'autres bénéfices sont mentionnés, entre autres, l'accès à des équipements sportifs, le stationnement et la garderie. Ces avantages font partie d'une politique plus générale des établissements à l'égard des personnes fréquentant leur milieu, bien qu'ils soient mentionnés précisément dans certaines conventions collectives.

4.2 Les conditions de travail

Au sujet de ce thème, les universités ont répondu que les conditions variaient considérablement d'une unité d'enseignement à une autre, en fonction du volume des chargés de cours, du type des activités et d'autres facteurs. On mentionne que les chargés de cours ont théoriquement accès aux ressources de l'université, au même titre que les autres catégories de personnel enseignant. Mais, en pratique, on souligne que les chargés de cours ont moins accès aux ressources de secrétariat et aux espaces de bureau que les professeurs réguliers. À certains endroits, on indique que les chargés de cours ne peuvent utiliser les services de secrétariat sans autorisation et n'ont pas droit à des auxiliaires d'enseignement. Par contre, ailleurs, on rapporte que des dispositions spéciales sont mises en place pour que les chargés de cours puissent profiter de ces services, telles la publication d'un guide qui les informe sur les services et leur accessibilité ou encore l'ouverture du secrétariat en soirée pour aider ceux qui donnent des cours du soir.

Dans les universités régies par une convention collective, certaines clauses portent sur la taille des groupes, l'attribution des auxiliaires d'enseignement selon certaines normes institutionnelles et aux autres services (bibliothèque, local pour recevoir des étudiants). Malgré ces normes, les conditions de travail sont tributaires en dernière instance des capacités de chaque unité d'enseignement et des budgets disponibles.

4.3 Le perfectionnement

Seules les universités qui ont négocié des ententes avec leurs chargés de cours ont un programme de perfectionnement. Toutefois, certains établissements comme Concordia et H.E.C. prennent en considération les demandes de leurs chargés de cours en vue de suivre des sessions de formation qui amélioreraient principalement leur pédagogie.

Les programmes de perfectionnement mis en place dans les établissements régis par une convention visent plutôt à aider leurs chargés de cours à compléter leur diplôme, à mettre à jour leurs connaissances et à participer à des activités savantes. Le budget alloué par établissement varie entre 36 et 5 charges de cours, tandis que la gestion du programme relève soit de l'établissement, soit d'un comité paritaire.

4.4 Les relations du travail

Pour régler un grief, les universités régies par une convention collective répondent qu'elles suivent la procédure prescrite dans leur entente, soit l'examen du dossier en comité et éventuellement une demande d'arbitrage. Pour les autres établissements, la cause est traitée, en un premier temps, par le directeur de l'unité et puis, si nécessaire, à un échelon hiérarchique supérieur comme au vice-rectorat aux ressources humaines.

Selon les réponses obtenues principalement dans les universités où une convention est en vigueur, les difficultés portent sur : le respect des délais selon les technicalités prévues; l'évaluation; l'engagement d'étudiants diplômés sans EQE; l'attribution des charges de cours; les frais de déplacements; l'affichage des charges de cours; l'application de la liste d'ancienneté; l'encadrement et la liberté académique; l'uniformité des conditions d'emploi; les diminutions d'embauche du personnel.

5. La participation aux décisions et la représentation

La présence des chargés de cours à des instances décisionnelles universitaires est possible dans les universités du réseau de l'Université du Québec régies par une convention collective et aux universités de Montréal, Concordia et de Sherbrooke. À l'Université du Québec, les chargés de cours peuvent déléguer un observateur sans droit de vote au Conseil d'administration[1] et à la Commission des études des constituantes. Au niveau du département, du module et du programme, les chargés de cours doivent obtenir une autorisation de l'instance afin d'y participer sans droit de vote.

À l'Université de Montréal, un chargé de cours peut être élu à l'Assemblée universitaire et ainsi être nommé à la Commission des études, au Comité exécutif et au Conseil de l'université. Cette possibilité de participation vient du fait qu'un chargé de cours est considéré comme faisant partie du personnel enseignant. S'il siège à ces instances, c'est en tant que représentant du personnel enseignant et non pour représenter les chargés de cours. Toutefois, à la Faculté de l'éducation permanente où un fort volume de chargés de cours est présent, des chargés de cours peuvent être élus pour siéger au Conseil de la Faculté.

À l'Université de Sherbrooke, lorsque le syndicat a obtenu par écrit le consentement des instances concernées, un ou des représentants des chargés de cours peuvent agir comme observateur à l'Assemblée des professeurs de département ou au Conseil de Faculté. Enfin, on envisage, à la suite d'une éventuelle lettre d'entente, de permettre une représentation des chargés de cours avec droit de vote au Collège électoral départemental.

L'Université Concordia a deux représentants des chargés de cours à son Sénat, deux autres avec rémunération au Conseil de la Faculté des Arts et sciences et trois autres avec rémunération au Conseil de la Faculté des Beaux-Arts.

---

1. Au moment où les établissements ont répondu au questionnaire, les amendements à la loi 63 accordant un siège aux chargés de cours au Conseil d'administration des constituantes de l'Université du Québec n'avaient pas encore été adoptés.

À un niveau moins formel, on signale que le degré de participation des chargés de cours aux affaires internes varie d'une unité d'enseignement à l'autre. Ils peuvent, par exemple, participer aux comités consultatifs visant à modifier le contenu des cours ou encore émettre un avis en regard du plan triennal d'un établissement. En somme, on fait remarquer que cette participation relève davantage des motivations individuelles que d'une politique institutionnelle.

CONCLUSION

L'analyse des questionnaires adressés aux établissements permet de constater que les chargés de cours, malgré leur nombre, sont plutôt gérés comme des ressources d'appoint et ponctuelles. Le seul facteur de structuration formelle de cette gestion s'avère être la convention collective des chargés de cours. Ce document constitue alors un élément déterminant qui tient lieu de politique de gestion de cette catégorie de personnel.

À l'appui du premier constat, on peut en effet faire remarquer que :

- Les chargés de cours sont avant tout gérés de façon décentralisée par les départements et les facultés. Cette décentralisation favorise les disparités à l'intérieur des établissements et l'influence d'initiatives individuelles sur le climat de gestion de chaque unité d'embauche.

- À part quelques établissements (É.N.A.P., H.E.C., Bishop's et Sherbrooke), la planification demeure trimestrielle et l'engagement de chargés de cours reste subordonné à des décisions prises, individuellement et en groupe, par les professeurs réguliers.

- L'établissement d'un plafond d'emploi annuel de 4 à 6 cours limite toute tentative d'institutionnalisation des charges de cours dans le même département et le même établissement.

- Les universités investissent peu dans l'encadrement, l'évaluation, le soutien matériel et le développement professionnel des chargés de cours.

La syndicalisation apporte, bien entendu, une limite à cette gestion d'appoint dans les établissements où des conventions collectives sont en vigueur; dans les universités francophones, la tendance vers une structuration de la gestion est d'autant plus forte que la présence syndicale y est plus ancienne. L'effet de cette syndicalisation se fait surtout sentir dans les mécanismes d'affectation des cours aux chargés de cours, notamment en distinguant la vérification des exigences de qualification et la sélection finale et en introduisant un système de pointage pour le classement des candidats fondé sur l'ancienneté.

ANNEXE IV

LA GESTION DES EFFECTIFS CHARGÉS DE COURS DANS LES DÉPARTEMENTS ET LES FACULTÉS

(Résultats des entrevues réalisées auprès des administrations intermédiaires des universités)

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 3

1. La méthodologie et les caractéristiques des unités d'embauche analysées 5

1.1 Les caractéristiques des unités d'embauche analysées 6
1.2 La nature des tâches d'enseignement dispensées par les chargés de cours dans les unités d'embauche analysées 7

2. La planification des activités d'enseignement et des effectifs chargés de cours 11

2.1 La planification des effectifs chargés de cours 11
2.2 Pourquoi recourir au personnel chargé de cours? 15
2.3 L'évolution du phénomène des chargés de cours 16

3. Le recrutement et la sélection 17

3.1 Les méthodes de recrutement 17

3.1.1 La perception des responsables de l'embauche relativement aux motivations des chargés de cours 20
3.1.2 Les profils socio-professionnels des chargés de cours selon les secteurs disciplinaires 21

3.2 Les mécanismes de sélection 21
3.3 Le bilan des modes de recrutement et de sélection 24

4. L'accueil et l'encadrement pédagogique des chargés de cours 27

4.1 L'accueil des nouveaux chargés de cours 27
4.2 L'encadrement pédagogique des chargés de cours 28

4.2.1 Les moyens utilisés 29
4.2.2 Les perceptions des responsables de l'embauche relativement à l'encadrement pédagogique 30

5. L'évaluation des chargés de cours 33

5.1 Les modalités et le suivi de l'évaluation 33

5.1.1 Les modalités 33
5.1.2 Le suivi de l'évaluation 34

5.2 Les perceptions des responsables de l'embauche relativement aux modalités d'évaluation 36
5.3 Les résultats des évaluations des étudiants à l'égard des chargés de cours 37

6. La participation aux décisions dans les unités d'embauche ... 39

6.1 La participation formelle aux décisions 39
6.2 L'«engagement personnel» des chargés de cours 41
6.3 Les demandes des chargés de cours 42
6.4 Les attentes des responsables de l'embauche 42

7. Les conditions de travail des chargés de cours 45

7.1 Les locaux réservés aux chargés de cours 45
7.2 L'accès aux ressources dans les unités d'embauche 46
7.3 La taille des groupes-cours 46
7.4 Les politiques de perfectionnement pour les chargés de cours 47
7.5 La rémunération des chargés de cours 47

8. Le bilan et les enjeux relatifs à la problématique des chargés de cours dans les départements et les facultés 49

8.1 Les interrelations entre professeurs, étudiants et chargés de cours 49

8.2 La problématique des chargés de cours selon les responsables des unités d'embauche : enjeux et hypothèses de solution 50

CONCLUSION 55

INTRODUCTION

La gestion des chargés de cours relève essentiellement des unités administratives qui les embauchent. En effet, ce sont ces unités (départements et facultés) qui planifient et répartissent les tâches d'enseignement qui seront dispensées par des professeurs et des chargés de cours et qui, annuellement ou avant chaque trimestre, devront recruter de nouveaux chargés de cours ou réembaucher ceux qui y ont déjà enseigné. Elles ont aussi la responsabilité d'encadrer et de coordonner les activités d'enseignement assumées par les chargés de cours et d'évaluer ces enseignements.

La gestion des chargés de cours exige beaucoup plus que ces seuls aspects et leur présence, dans certains cas massive, met en perspective toute la complexité de l'organisation du travail entre les professeurs et les chargés de cours.

Ce document n'a pas la prétention de mettre en lumière toutes les difficultés engendrées par la présence de chargés de cours dans les quelque trois cents unités d'embauche que comptent les universités québécoises. Par contre, les informations recueillies auprès des directeurs de département, des doyens et d'autres responsables de la gestion des effectifs chargés de cours, permettent de dégager les grandes tendances des modes d'organisation des activités d'enseignement assumées par cette catégorie de personnel enseignant, ainsi que les problèmes inhérents à sa gestion.

Les informations recueillies auprès des responsables débordent les mécanismes formels d'embauche de chargés de cours, car elles visent aussi à apprécier et à préciser leur contribution à l'enseignement universitaire, leur rôle dans les programmes d'enseignement et la cohabitation de deux corps enseignants, l'un permanent et l'autre contractuel, dans les unités de base des organisations universitaires.

Dans cette perspective, les thèmes abordés dans le cadre de cette étude concernent la planification des activités d'enseignement et, tout particulièrement, des effectifs chargés de cours dans les unités d'embauche,

les mécanismes de recrutement et de sélection, l'accueil, l'encadrement et la coordination des chargés de cours, l'évaluation de leurs enseignements, la nature de leur participation aux décisions et leurs conditions de travail. Outre la description des mécanismes et des modes d'organisation, les responsables ont été amenés à dresser un bilan et à livrer leurs opinions sur chacun de ces thèmes, ce qui, globalement, permet de donner une bonne idée des modes actuels de gestion des chargés de cours et de jeter un éclairage nouveau sur l'ensemble de cette problématique.

1. La méthodologie et les caractéristiques des unités d'embauche analysées

La cueillette des informations relatives à la gestion des chargés de cours dans les unités d'embauche a été faite auprès de ceux qui, en première ligne, sont responsables de ces effectifs: doyens ou vices-doyens de facultés, directeurs de département ou leurs adjoints, directeurs de programmes et secrétaires de faculté.

Des entrevues structurées et en profondeur ont été menées auprès de ces responsables. Les entrevues ont duré en moyenne près de trois heures et les informations ont été colligées directement sur les grilles d'entrevues, ce qui a permis de synthétiser l'information obtenue mais aussi de la valider sur place. Une multitude de documents et de données de toutes sortes ont aussi été remis à l'appui des réponses qui ont été fournies. La collaboration et la disponibilité des personnes rencontrées ont été, dans l'ensemble, extrêmement satisfaisantes.

Le choix des unités d'embauche a été arrêté en fonction des considérations suivantes : la représentativité sectorielle et institutionnelle, la taille de l'unité et le volume d'embauche de chargés de cours, la syndicalisation ou la non syndicalisation des chargés de cours et la disponibilité des responsables. De plus, ces choix ont donné lieu à une consultation auprès des administrations centrales. Même si l'échantillon ne peut être considéré comme représentatif de l'ensemble de la situation des départements, les entrevues apportent une information révélatrice qu'on pourra mieux apprécier à partir de la description de la méthodologie qui est présentée dans les lignes suivantes.

Au total, 19 entrevues ont été réalisées dans 8 établissements différents. L'anonymat a été garanti aux responsables rencontrés lors des entrevues et, en conséquence, l'identité des personnes et des unités d'embauche sera préservée dans toute la mesure du possible.

1.1 Les caractéristiques des unités d'embauche analysées

L'échantillon des unités d'embauche comprend trois unités de sciences sociales, une de sciences appliquées, deux de sciences pures, une de sciences de la santé, deux de lettres, une des arts, six de l'administration, deux de l'éducation et une «divers». Le seul secteur disciplinaire qui n'est pas représenté est le droit. Les entrevues réalisées ne reflètent pas fidèlement la distribution des effectifs chargés de cours dans les différents secteurs. Ainsi, les sciences sociales et l'éducation sont sous-représentées. Par contre, l'échantillon permet de brosser un tableau des différents secteurs, des établissements et des modes d'organisation en vigueur.

Les 19 unités retenues ont embauché 2 025 chargés de cours en 1988-1989. Sept de ces unités embauchaient moins de 25 chargés de cours, trois de 26 à 50, trois autres de 51 à 100, deux de 101 à 200 et quatre plus de 200. Parmi ces unités, on trouve évidemment de petits départements regroupant une vingtaine de professeurs, mais aussi de grosses facultés qui comptent au-delà d'une centaine d'enseignants réguliers.

La proportion de l'enseignement assumée par les chargés de cours dans ces unités d'embauche varie aussi considérablement. Si la moyenne de l'échantillon s'établit à 53%, les écarts vont de 10% à plus de 90%. En fait, la proportion de l'enseignement assumée par des chargés de cours dans ces unités se répartissait comme suit: moins du quart des activités d'enseignement (4 unités), entre le quart et la moitié de ces activités (4 unités), de 50 à 60% des cours dispensés (3 unités) et, finalement, plus de 60% de l'enseignement (8 unités).

Cet échantillon reflète la réalité fort diversifiée des départements ou des facultés à l'égard de la proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours. C'est à dessein que les unités comptant un nombre substantiel de chargés de cours ont été sur-échantillonnées, car ce sont elles qui ont été à même de développer une expertise dans la gestion de ce type de personnel.

1.2 La nature des tâches d'enseignement dispensées par les chargés de cours dans les unités d'embauche analysées

Une description succincte du rôle des chargés de cours dans les unités d'embauche visitées est nécessaire pour montrer la division du travail ou la répartition des tâches d'enseignement entre les professeurs et les chargés de cours et pour situer dans leur contexte les réponses qui ont été fournies et les opinions qui ont été exprimées. Cette brève description permet à la fois d'illustrer la variété des modèles d'organisation du travail d'une unité à l'autre et de dégager les grandes tendances influençant la gestion du personnel chargé de cours dans les départements et les facultés.

Par exemple, dans une unité du secteur de l'administration où plus de 200 chargés de cours sont embauchés et assument près de 55% de tous les cours, ceux-ci dispensent au-delà de 85% des cours de certificat et près de 50% des cours de baccalauréat; en très grande majorité, ils dispensent cet enseignement le soir. Les chargés de cours assument aussi près de 20% des cours de maîtrise. Outre les professeurs réguliers et les chargés de cours, cette unité embauche également des contractuels à temps complet qui enseignent, coordonnent et encadrent les enseignements dispensés par les chargés de cours.

Dans deux départements d'une constituante régionale de l'Université du Québec, les chargés de cours dispensent respectivement 62% et 70% de l'enseignement de premier cycle. Ils sont surtout affectés à des cours de certificat et assument la quasi-totalité des activités hors-campus.

Trois unités ont été analysées dans une autre constituante du réseau de l'Université du Québec. Dans la première, les chargés de cours donnent 55% des cours au premier cycle, 15% des cours de maîtrise et la totalité des cours de service; une personne contractuelle employée à temps complet coordonne les activités. Dans la deuxième, les chargés de cours assument près de 60% des cours au premier cycle et plus de 10% des cours de 2^{e} et de 3^{e} cycles. Dans la troisième, les chargés de cours donnent 75% des cours de certificat, les 2/3 des cours de baccalauréat et la totalité des activités hors-campus.

À l'Université de Montréal, où trois unités ont été analysées, la première embauche un nombre substantiel de chargés de cours, mais la majorité d'entre eux donnent les cours de service. Ils dispensent au total le tiers de l'enseignement de premier cycle et un peu moins de 10% de celui de deuxième cycle. Cette unité embauche aussi une autre catégorie de personnel non permanent, soit des chargés de formation pratique, qui organisent et évaluent les stages, ainsi que des superviseurs de stage. Une autre unité emploie aussi ce type de personnel (responsables des stages et superviseurs), alors que les chargés de cours assument 100% des cours de certificat et seulement 10% des cours de baccalauréat. Enfin, la dernière unité est fort singulière et son identité ne peut être dissimulée. La Faculté de l'éducation permanente, en effet, ne possède pas de corps professoral en propre, mais s'associe des professeurs des autres facultés pour développer ses programmes de certificat alors que, de 95% à 98% des cours sont dispensés par des chargés de cours. Toutefois, 8 des 27 programmes de certificat sont cogérés avec d'autres facultés et, dans ces cas, environ 70% des cours sont donnés par des chargés de cours. De 25 à 30 professionnels sont embauchés comme responsables de programme pour encadrer et coordonner les activités d'enseignement des programmes de certificat qui sont sous la responsabilité exclusive de cette faculté.

La proportion d'enseignement confiée à des chargés de cours de 1er cycle dans les trois unités où se sont déroulées des entrevues à l'Université Concordia était relativement élevée. Dans deux cas, elle atteignait près de 50%, tandis que dans l'autre elle excédait 70%. Par contre, le pourcentage d'enseignement au 2^{e} cycle était inférieur à 10%. Dans deux unités, on embauche aussi des contractuels à temps complet, qui coordonnent et encadrent les activités d'enseignement et participent, dans certains cas, aux tâches administratives. Dans deux de ces unités, les chargés de cours ne donnent que des cours d'introduction.

À l'Université McGill, trois unités d'embauche ont été analysées. Les chargés de cours y dispensent entre 10% et 25% de l'enseignement de 1er ou de 2^{e} cycle. Dans une unité, tous les chargés de cours sont embauchés pour donner des cours à option très spécialisés. Dans les deux autres unités, de nombreux cours sont donnés à des groupes de 100 étudiants et plus et on y

trouve autant d'assistants d'enseignement que de chargés de cours. Les assistants d'enseignement sont affectés aux professeurs réguliers qui donnent des cours à de grands groupes. Ces assistants sont des étudiants diplômés, dont la tâche est de dispenser une partie du cours, mais aussi d'encadrer et d'évaluer les étudiants. La rémunération de ces assistants n'est pas uniforme mais, règle générale, elle se compare au traitement d'un chargé de cours. Enfin, dans une des unités, on embauche des contractuels qui, en plus de leur enseignement, agissent comme superviseurs de stage à temps complet dans le cadre de contrats de neuf mois. Cette unité s'est aussi adjoint des «associés», non rémunérés, qui agissent comme conseillers au sujet du programme d'enseignement et des stages, alors que d'autres experts de l'extérieur encadrent les étudiants diplômés dans leurs recherches et leurs thèses. L'enseignement devant de grands groupes est donc répandu à l'Université McGill, mais des assistants y jouent alors un rôle important. Le grand nombre d'assistants et l'enseignement devant de grands groupes expliquent dans une large mesure le recours moins intensif au personnel chargé de cours dans cet établissement.

À l'Université Laval, où deux unités ont été retenues, les chargés de cours assument environ 70% des tâches d'enseignement, la très grande majorité des activités hors-campus, des programmes de certificat et des supervisions de stage. Une de ces unités emploie un contractuel qui, en plus de l'enseignement, accomplit des tâches administratives.

Les responsables de deux unités ont été rencontrés à l'Université de Sherbrooke. Dans les deux cas, les chargés de cours dispensaient environ la moitié de l'enseignement. On constate une concentration de ce type de personnel dans les programmes de certificat de même que l'importance de sa contribution dans les activités hors-campus et les supervisions de stage.

Cette description démontre les différents rôles que jouent les chargés de cours dans les programmes d'enseignement universitaire. Dans la moitié des unités d'embauche, les chargés de cours sont majoritairement ou exclusivement engagés dans des programmes de certificat. Dans les unités d'embauche dispensant des cours hors-campus, généralement des programmes de certificat, les chargés de cours assument la majorité ou la totalité de ces

activités. Les chargés de cours occupent une place marginale au niveau des cycles supérieurs, alors que leur présence est massive au premier cycle. Au baccalauréat, ils peuvent assumer soit des cours d'introduction, soit des cours très spécialisés, soit dispenser des cours de service ou encore partager avec les professeurs l'ensemble des cours de baccalauréat.

Dans les secteurs disciplinaires où des stages font partie intégrante de la formation des étudiants, il semble que les tâches de supervision soient massivement déléguées à des chargés de cours ou à des superviseurs ne faisant pas partie du corps professoral régulier. Il ressort aussi des entrevues que la moitié des unités d'embauche visitées utilisent les services d'employés non réguliers autres que ceux des chargés de cours : responsables de programmes, coordonnateurs, superviseurs de stage, assistants d'enseignement, etc. Soulignons que, sauf pour les assistants d'enseignement qui sont des étudiants diplômés, les autres titres d'emploi se rapportent généralement à des postes contractuels ou à des contrats à forfait d'une durée de neuf à douze mois et que cette catégorie de personnel reste toutefois très minoritaire dans les unités d'embauche.

2. La planification des activités d'enseignement et des effectifs chargés de cours

L'embauche d'un nombre plus ou moins grand de chargés de cours nécessite un minimum de planification des activités d'enseignement à dispenser et une répartition des tâches entre les professeurs réguliers et les chargés de cours. La planification des activités et l'affectation des tâches d'enseignement relèvent, dans une très large mesure, des départements (ou facultés quand il n'y a pas de département).

Comment les unités d'embauche planifient-elles les cours qu'elles offriront aux étudiants et le nombre de chargés de cours en sus de leurs ressources professorales régulières? Pourquoi les unités d'embauche ont-elles recours à un nombre plus ou moins grand de chargés de cours? Comment leur situation a-t-elle évolué à ce sujet au cours des dernières années et quelles sont les prévisions des responsables? Quels avantages trouvent-ils au recours à du personnel chargé de cours? Les réponses apportées lors des entrevues permettent de faire un tour d'horizon des visions des responsables d'unité et de leur façon d'aborder l'intégration des chargés de cours dans leurs organisations.

2.1 La planification des effectifs chargés de cours

Le processus de planification des effectifs chargés de cours diffère sensiblement d'une université à l'autre:

- À l'École des Hautes Études Commerciales, la planification des effectifs chargés de cours nécessaires pour une année universitaire est un long processus s'étalant du mois de mars au mois de juillet. Le point de départ se fonde sur des prévisions de clientèles et sur les commandes de cours soumises aux responsables des services d'enseignement et des certificats. Au cours du mois de juin, les admissions et les inscriptions des étudiants sont faites, ainsi que l'affectation des tâches d'enseignement aux professeurs. À partir de ces éléments, les différents responsables connaissent leurs besoins

précis en ce qui concerne les chargés de cours et font appel en priorité à ceux qui ont déjà enseigné. Comme la charge d'enseignement des professeurs est déterminée pour l'année et que la commande de cours est elle aussi annuelle, la majorité des chargés de cours connaissent au mois de juin les cours disponibles et peuvent donc évaluer leurs perspectives d'embauche.

- Dans le réseau de l'Université du Québec, ce sont les modules qui commandent les cours aux départements. En général, entre cinq et six mois avant le début d'un trimestre, les modules ou les comités de programmes établissent les listes de cours qui devront être offerts par les départements. Ces listes sont fondées sur des prévisions de clientèles. Elles sont transmises à la Famille à laquelle appartient le module, qui les soumet aux départements responsables des ressources professorales. Entre temps, les professeurs choisissent, deux mois à l'avance environ, les cours qu'ils désirent dispenser en tâche normale - ou en appoint - et, à partir de ces informations, les départements établissent la liste des cours qui devront être comblés par des chargés de cours. Les admissions et les inscriptions des étudiants sont effectuées environ trois mois avant le début d'un trimestre. Le nombre de charges de cours disponibles dépendra donc ultimement de la clientèle inscrite et des commandes de cours, de la tâche des professeurs, du recours plus ou moins intensif à la clause de réserve et d'une «moyenne cible» d'étudiants par groupe-cours. Ce processus est exécuté trois fois par année car, en vertu de la convention collective des professeurs, ceux-ci choisissent deux mois avant le début d'un trimestre les cours qu'ils veulent dispenser. Les unités d'embauche peuvent prévoir longtemps à l'avance et de façon assez précise le volume de charges de cours qui devra être attribué à des chargés de cours, mais ce n'est qu'au mois de juin qu'elles connaissent la nature exacte de leurs besoins et qu'elles peuvent établir la liste d'affichage ou ce que l'on pourrait aussi appeler «l'appel d'offres».

- À l'Université de Montréal, dans le cadre des activités régulières, la direction de l'unité d'embauche affecte, dans un premier temps, les tâches d'enseignement aux professeurs. Par la suite, elle reçoit des

commandes de cours de service des autres programmes, détermine les cours qui seront offerts, fait appel aux étudiants diplômés pour dispenser certains cours et, enfin, prépare la liste d'affichage après avoir fait le décompte des inscriptions. L'ensemble de ces étapes de planification des activités et des ressources a lieu, en général, deux fois par année.

Dans le cadre des programmes de certificat, l'université ne reçoit les inscriptions des étudiants que quelques semaines avant le début des cours. Dans ce contexte, toute la planification des effectifs chargés de cours se fonde sur des prévisions de clientèles et l'affichage des charges de cours est donc fait avant les inscriptions réelles, ce qui donne lieu à de nombreux ajustements: annulations de cours, dédoublements de groupes-cours et embauches de dernière minute.

- À l'Université Concordia, les trois unités d'embauche analysées planifient leurs activités d'enseignement de façon différente. Dans un premier cas, au mois d'octobre, la direction détermine les cours qui seront offerts au trimestre d'automne de l'année suivante, ainsi qu'à ceux d'hiver et d'été qui suivent, en se basant sur la prévision des inscriptions. Les professeurs, ainsi que les chargés de cours qui ont complété leur période probatoire, choisissent leurs cours pour toute cette période, alors que les autres chargés de cours devront être évalués par un comité avant d'être embauchés pour combler les charges de cours restantes. Dans une autre unité, la direction, après avoir analysé la prévision des inscriptions, demande aux professeurs de choisir leurs cours de trois à quatre mois avant le début de chaque trimestre et comble ensuite les autres activités d'enseignement avec des chargés de cours. La direction décide unilatéralement quel chargé de cours dispensera tel ou tel cours et qualifie cette opération de «bouchage de trous». Dans la troisième unité, le programme est contingenté, ce qui en simplifie la planification. Les professeurs et les chargés de cours qui sont embauchés le plus régulièrement choisissent six mois à l'avance leurs cours pour l'année. Un comité, composé de professeurs, d'étudiants et de chargés de cours, a comme mandat de recommander à la direction de réembaucher ou non les chargés de

cours. En pratique, ce comité n'évalue que les dossiers des chargés de cours qui ont le moins d'ancienneté, ce qui constitue la marge de manoeuvre de cette unité, puisque 80% des chargés de cours ont sept ans et plus d'ancienneté et sont donc «quasi permanents».

- À l'Université McGill, la planification et l'affectation des tâches d'enseignement pour les professeurs et les chargés de cours sont faites sur une base annuelle. Dans un cas, la planification des activités et la répartition des tâches d'enseignement entre les professeurs et les chargés de cours, pour l'année à venir, sont terminées en juin, dans un autre en février et dans un troisième, en mai. Dans les trois cas, les chargés de cours dispensent essentiellement des cours spécialisés et les inscriptions n'influencent pas le nombre de chargés de cours à embaucher.

- À l'Université de Sherbrooke, la tâche des professeurs est établie sur une base annuelle. Dans une des unités étudiées, l'affichage des charges de cours est aussi annuel, mais nécessite des ajustements quelques semaines avant le début de chaque trimestre. Par ailleurs, les contrats ne sont signés que quelques semaines avant le début du trimestre. Dans une autre unité, l'affichage est trimestriel et la répartition finale ne peut se faire qu'après les inscriptions et le choix définitif des cours que donneront les professeurs.

- Enfin, à l'Université Laval, les comités de programme commandent annuellement les cours et les professeurs choisissent avant le 1er avril les cours qu'ils vont donner durant toute l'année. Par contre, les budgets des unités d'embauche ne sont alloués que plus tard, selon les inscriptions réelles. En conséquence, l'affichage des charges de cours n'est fait que trois mois avant le début du trimestre et nécessite plusieurs ajustements par la suite.

En définitive, l'analyse des réponses apportées lors des entrevues permet de constater qu'environ 30% des unités arrivent déjà à planifier annuellement une bonne partie de l'attribution des charges de cours, 60% pourraient adopter ce mode de fonctionnement avec une marge d'erreur relativement

restreinte et 10% ne pourraient le faire que pour une minorité des charges de cours. Dans les unités d'embauche, la planification se fonde essentiellement sur les prévisions d'inscriptions et les commandes de cours. Dans tous les cas, les professeurs ont priorité pour choisir leurs cours et leurs horaires. Dans certaines unités d'embauche, ce sont les cours réservés aux étudiants diplômés qui sont ensuite traités en priorité. Les charges qui restent à combler sont finalement attribuées aux autres chargés de cours.

2.2 Pourquoi recourir au personnel chargé de cours?

Pour expliquer le recours à un personnel à temps partiel, un responsable sur trois a invoqué, comme raison principale, le manque de professeurs réguliers compte tenu de la croissance des clientèles, de l'alourdissement des tâches administratives ou de l'augmentation des activités de recherche, ou bien encore, de l'ouverture des programmes de 2^{e} et 3^{e} cycles qui accaparent les professeurs réguliers; les autres raisons invoquées furent:

1 - la nécessité d'un apport d'expertise professionnelle dans certains domaines spécialisés;

2 - l'ajustement rapide à des fluctuations de clientèle;

3 - le remplacement temporaire des professeurs en congé sabbatique ou en congé de maladie;

4 - la prise en charge des cours laissés vacants par la pratique de la retraite progressive;

5 - la nécessité de compressions financières qui ne peuvent être réalisées que grâce aux chargés de cours qui coûtent moins cher;

6 - l'impact de la multiplication des groupes-cours de petite dimension;

7 - les activités de stage qui doivent être encadrées par petits groupes.

À cela, il faut ajouter le cas de l'éducation permanente, dont l'organisation même repose sur l'utilisation de chargés de cours.

2.3 L'évolution du phénomène des chargés de cours

Au cours des cinq dernières années, la moitié des unités d'embauche qui font l'objet de cette analyse ont observé une croissance des effectifs chargés de cours ou de la proportion de l'enseignement qu'ils assument, alors que l'autre moitié a connu une stabilisation de ces effectifs.

Près de 60% des responsables des unités d'embauche interrogés au sujet de l'évolution du phénomène considèrent que la situation va demeurer la même. La très grande majorité désire évidemment ouvrir des postes de professeurs réguliers, mais ne croit pas, en général, que la situation financière des universités s'améliorera au point de pouvoir diminuer substantiellement le nombre de chargés de cours.

Ces administrateurs ne jugent toutefois pas que la situation soit sans avantage, même si les chargés de cours ne constituent qu'une solution de dépannage, car ils permettent de bien desservir les besoins d'une clientèle adulte, de s'adapter aux services hors-campus et qu'ils amènent «du sang neuf» dont l'organisation aurait tort de se priver. Les inconvénients évoqués ont trait à l'insuffisance de liens avec le corps professoral, au contact limité avec les étudiants et surtout à la lourdeur de la procédure de recrutement introduite par les conventions collectives.

Somme toute, on semble déceler une sorte de résignation chez les administrateurs intermédiaires qui s'attendent à voir perdurer la situation actuelle pendant de nombreuses années encore.

3. Le recrutement et la sélection

Les unités d'embauche prises en compte dans l'analyse ont eu à leur emploi, l'an dernier, un peu plus de 2 000 chargés de cours. D'une année à l'autre et d'un trimestre à l'autre, elles font appel dans une large mesure aux mêmes chargés de cours, mais en recrutent aussi d'autres pour combler de nouveaux besoins ou pour remplacer ceux qui, pour diverses raisons, ne reviennent pas, ne sont pas disponibles ou ne sont pas réembauchés.

Les pages suivantes décrivent les pratiques des unités quant aux méthodes de recrutement, aux critères et aux mécanismes de sélection, au taux de roulement des chargés de cours et, enfin, aux perceptions des responsables sur ces pratiques actuelles.

3.1 Les méthodes de recrutement

Dans les universités où les chargés de cours sont syndiqués, le recrutement des candidats chargés de cours est fait par le biais d'un affichage des charges de cours disponibles, selon des modalités et à des moments prévus par les conventions collectives. Tous les chargés de cours «en lien d'emploi», c'est-à-dire qui ont déjà enseigné et à qui on reconnaît de l'ancienneté, ont priorité et reçoivent l'affichage de leur unité d'emploi par la poste. Dans l'échantillon des unités d'embauche, 87% des charges de cours disponibles ont été comblées par l'affichage aux trimestres d'automne 1988 et d'hiver 1989. Dans les établissements où les chargés de cours ne sont pas syndiqués, les unités ont réembauché, dans une proportion de 86%, des chargés de cours qui étaient à leur emploi, ce qui est tout à fait comparable à la situation des établissements où ce type de personnel est syndiqué.

À l'École des Hautes Études Commerciales, les responsables communiquent avec les chargés de cours, durant les mois d'avril, de mai et de juin et leur offrent généralement les mêmes tâches d'enseignement pour les deux ou trois prochains trimestres.

À l'Université Concordia, une première unité d'embauche procède par une forme d'affichage auprès de ses chargés de cours, dans une deuxième unité, le responsable contacte lui-même les personnes et, dans une autre unité, c'est un comité conseil auprès de la direction qui recommande les renouvellements de contrats.

À l'Université McGill, ce sont les responsables des unités d'embauche qui renouvellent les contrats après l'analyse des résultats des évaluations faites par les étudiants; dans un cas, la recommandation d'un professeur responsable est aussi nécessaire.

Au total, il n'y a pas de différence significative entre les unités où les chargés de cours sont syndiqués et celles où ils ne le sont pas, quant à la stabilité de l'embauche des chargés de cours qui sont déjà en place. Dans un cas, on respecte l'ancienneté et, dans l'autre, l'expérience acquise, dans la mesure où le chargé de cours a été évalué positivement.

Près de 90% des charges de cours sont donc comblées par «recrutement interne», c'est-à-dire par des chargés de cours qui ont déjà été à l'emploi de l'unité et qui, de ce fait, ont une ancienneté reconnue. Les autres le seront par recrutement externe. Toutes les unités reçoivent des curriculum vitae, dans certains cas jusqu'à deux cents par année. Les unités d'embauche de grande taille ont d'ailleurs entrepris d'informatiser leur banque de candidats. Il s'agit là d'un moyen répandu de recruter le personnel. Les réseaux de contacts professionnels des responsables de l'embauche ainsi que ceux des professeurs restent probablement le moyen le plus utilisé. Il est très rare qu'une unité publie une annonce dans les journaux. Lorsqu'elle le fait, c'est dans le but de susciter des candidatures et d'enrichir sa banque de candidats. Le recours à des entreprises pour combler des charges de cours est lui aussi marginal.

Dans les unités où les chargés de cours sont syndiqués, le recrutement externe, appelé la «régie interne», ne peut débuter qu'après l'étape de l'affichage, ce qui signifie, dans les faits, que l'on doit combler le résidu des charges de cours dans les quelques semaines et souvent les quelques jours qui

précèdent le début d'un trimestre. L'expression «à la dernière minute» sera souvent employée lors des entrevues.

À peu près 12% des charges de cours sont attribuées par le biais de la régie interne, c'est-à-dire à l'extérieur du bassin des chargés de cours en lien d'emploi. Il n'y a d'ailleurs à cet égard aucune différence significative entre les établissements syndiqués et ceux qui ne le sont pas.

Dans quelle mesure les unités d'embauche recrutent-elles leurs propres étudiants pour dispenser des charges de cours? Parmi celles qui ont été analysées, moins d'une unité d'embauche sur trois a une politique à cet effet, même si la majorité engage des étudiants diplômés comme chargés de cours. Celles qui favorisent l'embauche d'étudiants diplômés ne recrutent que des personnes insc. ites à des études de troisième cycle.

Parmi les unités où les chargés de cours sont syndiqués et où une «clause de réserve» soustrait de l'affichage une certaine proportion des charges de cours, certaines utilisent intensivement cette clause en faveur des étudiants de troisième cycle. Celles qui n'ont pas de programmes de troisième cycle s'en servent pour embaucher soit: des cadres de l'université, des professeurs d'autres universités, ou encore, mais très marginalement, des étudiants de deuxième cycle.

Le nombre de nouveaux chargés de cours engagés à chaque trimestre est un indicateur du taux de roulement de ce type de personnel enseignant. Il se situe autour de 10% par année. Les responsables de l'embauche recrutent à l'extérieur de leur bassin de chargés de cours, principalement lorsqu'ils n'ont pas de candidats pour un cours disponible, lorsqu'un professeur ne peut pas dispenser un cours comme prévu pour diverses raisons (cours abandonné, maladie, dégrèvement, etc.), lorsqu'un nouveau cours est ajouté au programme ou pour diverses raisons de désistements, de conflits d'horaire chez un chargé de cours ou de dédoublements de cours. Bien d'autres raisons pourraient s'ajouter pour expliquer le recrutement externe et, d'une certaine façon, le taux de roulement. À l'Université McGill, dans une unité d'embauche, la direction impose une limite de trois ans d'exercice à ses chargés de cours, afin de ne pas créer chez eux de liens «de dépendance» et

de ne pas soulever d'attentes pour un poste permanent. Dans ce cas précis le roulement de personnel est donc délibéré. Quelques responsables dans les unités syndiquées peuvent aussi, à l'occasion, provoquer des conflits d'horaires, afin d'éviter de réembaucher un individu jugé insatisfaisant et de pouvoir ainsi recruter à l'extérieur du bassin de chargés de cours en lien d'emploi. Le volume du recrutement externe ne varie pas significativement d'un secteur disciplinaire à l'autre. Par ailleurs, il est légèrement plus élevé dans le domaine de l'administration, mais le volume de chargés de cours y est aussi plus grand.

Dans près de la moitié des unités d'embauche analysées, la majorité des chargés de cours ont été formés dans le département ou la faculté qui les embauche. En d'autres termes, dans la moitié des cas, l'unité d'embauche a tendance à recruter parmi son ancienne clientèle étudiante. Ce phénomène est plus particulièrement notable à l'Université de Montréal, à l'Université Laval, ainsi qu'à l'École des Hautes Études Commerciales.

3.1.1 La perception des responsables de l'embauche relativement aux motivations des chargés de cours

La motivation première des chargés de cours, selon la très grande majorité des responsables rencontrés, est simple: les chargés de cours aiment enseigner. Les autres motivations, par ordre d'importance, sont: les revenus d'appoint que constituent les charges de cours, la seule ou la principale source de revenus pour plusieurs d'entre eux, le peu de débouchés sur le marché du travail, le prestige, le dynamisme de l'équipe et la qualité de l'encadrement et, enfin, la mise à jour des connaissances. Il ressort par ailleurs clairement que c'est surtout dans les secteurs des arts, de l'éducation et des sciences humaines que les charges de cours représentent un gagne-pain, une source de revenus importante ou encore un «pis-aller» face au blocage du marché du travail.

3.1.2 Les profils socio-professionnels des chargés de cours selon les secteurs disciplinaires

Il est relativement simple pour les responsables des unités d'embauche de définir qui sont leurs chargés de cours. Ainsi, dans le secteur de l'administration, ceux-ci sont décrits comme travaillant majoritairement à l'extérieur. Ce sont des cadres de grandes entreprises privées ou publiques, des consultants, salariés ou à leur compte, des comptables, des professionnels de différents domaines, de nombreux professeurs de cégep, des pigistes et une minorité de chargés de cours «structurels».

Dans le secteur des sciences pures et appliquées, on retrouve une majorité d'ingénieurs et de chercheurs oeuvrant dans différents domaines, des consultants, des cadres, des étudiants diplômés, des professeurs de cégep et quelques chargés de cours «structurels».

Dans le secteur des sciences humaines et sociales, on compte un grand nombre de professionnels d'horizons différents, psychologues, économistes, etc., mais aussi des professeurs de cégep, des professeurs d'autres universités, de nombreux étudiants diplômés, ainsi qu'une minorité importante de pigistes et de chargés de cours «structurels». En arts et en lettres, on retrouve essentiellement des pigistes : artistes et professionnels des milieux du théâtre, du cinéma et de la peinture. Dans le domaine des lettres et de l'enseignement des langues, il y a beaucoup de «structurels». Les sciences de l'éducation recrutent essentiellement des professionnels du milieu scolaire, mais aussi bon nombre de pigistes et de chargés de cours «structurels». Enfin, le secteur de la santé attire une majorité de professionnels et de cadres du réseau de la santé et des services sociaux, mais aussi des consultants et des chargés de cours «structurels».

3.2 Les mécanismes de sélection

Au chapitre de la sélection, les unités d'embauche où les chargés de cours sont syndiqués et celles où ils ne le sont pas se distinguent substantiellement. En effet, pour les unités où les chargés de cours sont syndiqués, la procédure est réduite à sa plus simple expression, alors que, dans les unités syndiquées,

des «exigences de qualification» doivent être définies et le pointage doit être pris en considération.

Toutefois, que les chargés de cours soient syndiqués ou non, le diplôme de deuxième cycle est devenu un critère quasi universel de sélection dans la très grande majorité des unités d'embauche. Les unités exigent en général un diplôme de deuxième cycle et de une à trois années d'expérience pertinente de travail dans un domaine précis. Quelques unités exigent un diplôme de troisième cycle pour certains cours, mais dans ce cas, relèguent au second plan le critère de l'expérience de travail. Une unité d'embauche de l'Université McGill pose, comme critères de sélection, le diplôme de troisième cycle dans la discipline, le fait d'être actif en recherche, une vaste expérience de travail et une réputation exceptionnelle.

La norme du diplôme de 2^{e} cycle connaît par ailleurs bon nombre d'autres exceptions: elle ne s'applique pas pour les avocats, pour les comptables agréés et les CGA et, en administration, elle peut être compensée par une expérience exceptionnelle. Dans le secteur des arts, le diplôme a beaucoup moins d'importance que la production et la réputation de l'artiste. Enfin, certains chargés de cours ayant plusieurs années d'ancienneté n'ont pas de diplôme de deuxième cycle, car les règles et les exigences que l'on connaît aujourd'hui ont été mises en place il y a tout au plus dix ans.

Pour les chargés de cours syndiqués, des exigences de qualification sont définies en ce qui a trait au diplôme et à l'expérience pertinente et, lorsqu'ils sont éligibles, l'ancienneté déterminée par le pointage dans une unité d'embauche constitue le critère de classement. Cependant, à l'Université de Sherbrooke, le pointage n'est valable que pour chacun des cours déjà dispensés. Dans le réseau de l'Université du Québec, sauf à l'UQAM, on prend aussi en considération l'éloignement ou le «kilométrage», les frais de déplacements nécessaires, mais ce critère n'est pas déterminant.

Lorsque des charges de cours offertes n'ont pas trouvé preneur lors de l'affichage, les responsables doivent recruter à l'extérieur, généralement dans les quelques semaines qui restent avant le début d'un trimestre. On aura alors recours à la banque de candidats, on demandera des recommandations

à des collègues, etc. Il est très rare que l'on convoque des candidats pour une entrevue formelle. C'est un «coup de dés», diront certains, et ce recrutement se fait toujours à la dernière minute. Toutefois, certains autres essaient, dans la mesure du possible, de limiter ces expédients de dernière minute et de rencontrer les candidats en entrevue. Mais, lorsque les professeurs choisissent deux mois à l'avance leurs cours, que l'affichage se termine quatre, cinq ou six semaines avant le début d'un trimestre, que l'affichage ne comble que 85% ou 90% des charges de cours et que des imprévus surviennent (dédoublements de cours, désistements de chargés de cours, professeurs malades, etc.), les responsables doivent faire très vite et n'ont souvent, comme seul contact avec un candidat, qu'une conversation téléphonique. Selon certains responsables, il arrive fréquemment que, dans de telles situations, les «recrues» ne remplissent pas toutes les exigences de qualification.

Dans les établissements non syndiqués, on renouvelle généralement les contrats des chargés de cours qui ont déjà enseigné dans l'unité d'embauche sous réserve des résultats d'évaluation de la personne concernée.

- À l'Université Concordia, deux unités d'embauche sur trois ont mis sur pied des comités dont le rôle consiste justement à évaluer la qualité de l'enseignement dispensé par les chargés de cours, à recommander ou non le renouvellement des contrats des chargés de cours en place et à sélectionner les nouveaux candidats suite à l'étude de leur curriculum vitae et d'une entrevue formelle de sélection.

- À l'Université McGill, les nouveaux chargés de cours sont choisis par le responsable de l'unité, qui se base essentiellement sur les résultats d'une rencontre informelle avec le candidat.

- À l'École des Hautes Études Commerciales, les chefs de service d'enseignement et les délégués responsables des certificats étudient les curriculum vitae, demandent des références ou des recommandations et, dans la mesure du possible, rencontrent les candidats en entrevue.

3.3 Le bilan des modes de recrutement et de sélection

Les opinions des responsables de l'embauche sont fort différentes quant aux principaux avantages et inconvénients des modes actuels de recrutement et de sélection des chargés de cours selon que ces derniers sont syndiqués ou non. Mais elles divergent aussi au sein de ceux qui administrent des conventions collectives.

Les responsables de l'embauche dans les établissements non syndiqués sont satisfaits de la flexibilité, de l'efficacité et de l'adaptabilité de leurs modes actuels de fonctionnement. On insistera sur les vertus de l'«informel» et de l'absence de bureaucratie et on conclura que le système est satisfaisant et que la syndicalisation des chargés de cours est tout à fait indésirable.

Un responsable signalera toutefois que le défaut de ce système demeure qu'une unité d'embauche n'a aucune assurance, d'une année à l'autre, qu'un chargé de cours offre de nouveau ses services. Il ajoutera que cette «non permanence» permet la flexibilité, mais rend difficile le recrutement des meilleurs experts et que, dans la conjoncture actuelle de vieillissement du corps professoral, les risques de pénurie s'accroissent.

L'Université Concordia se démarque des établissement non syndiqués par sa situation intermédiaire. Les responsabies n'ont pas à administrer une convention collective mais, sous l'impulsion de l'association des «professeurs à temps partiel» et avec l'accord de l'administration centrale, des règles régissent maintenant l'embauche des chargés de cours dans plusieurs unités. Ainsi, dans deux des trois unités analysées, des comités ont été créés à cet effet. Dans les deux cas, le renouvellement des contrats nécessite une évaluation de la qualité de l'enseignement des chargés de cours et une sélection minutieuse des nouveaux chargés de cours. Tout cela, selon les responsables, demande beaucoup de temps, mais le choix des candidats est moins arbitraire et produit des résultats satisfaisants. Une certaine flexibilité a été préservée grâce à ce système.

Les responsables de l'embauche de chargés de cours syndiqués ont, pour leur part, des opinions divergentes quant aux obligations et contraintes induites

par les conventions collectives: certains considèrent que la syndicalisation a eu des effets très positifs, en éliminant l'arbitraire qui régnait, alors que d'autres perçoivent des dangers de sclérose et trouvent le système trop rigide.

L'éventail des opinions exprimées par les responsables témoigne de ces divergences :

- Les mécanismes imposés par les conventions collectives (affichage, pointage, etc.) rendent le recrutement et la sélection des chargés de cours rapides et «mécaniques», sauvent du temps et peuvent être délégués à des adjoints administratifs; toutefois, à cause du pointage, la liberté de choix des meilleurs candidats est quasi inexistante.

- Le recrutement doit être fait en priorité à l'intérieur du bassin actuel, ce qui limite grandement l'accès à de nouvelles expertises.

- La syndicalisation a eu des effets positifs: il y a moins de roulement de personnel et donc une plus grande expérience de l'enseignement chez les chargés de cours; le système n'est pas fermé, parce que le roulement est suffisant.

- Le système est satisfaisant parce que le roulement est assez grand; le seul danger est l'«incrustation» possible de certains individus qui ont accumulé beaucoup de pointage.

- Les méthodes actuelles sont satisfaisantes, mais la période probatoire n'est pas assez longue; le comité de probation est une mécanique lourde qui demande beaucoup de temps.

- La syndicalisation a permis de mettre de l'ordre dans les méthodes, de les assainir et de mettre fin à l'arbitraire; la sélection judicieuse des nouveaux candidats prend beaucoup d'importance, parce qu'un chargé de cours peut rester avec nous très longtemps, les professeurs en sont conscients et participent davantage au recrutement et à la sélection de nouveaux candidats.

- Le système tend à se refermer et à se scléroser.

- Tout ce qui se fait à la dernière minute n'est pas idéal et il y a trop de ce type de recrutement.

- L'ancienneté fait en sorte que ce ne sont pas toujours les plus compétents qui sont choisis pour dispenser un cours. Il y a, dans le système actuel, une certaine rigidité et un manque de flexibilité néfastes pour la qualité de l'enseignement. Le recrutement externe est trop limité.

- Le pointage assure une certaine stabilité, une certaine permanence; le chargé de cours peut ainsi améliorer son cours et prendre de l'expérience.

- Il est maintenant plus difficile de «se débarrasser» de quelqu'un; seule la période probatoire nous laisse une marge de manoeuvre.

- Nos programmes d'enseignement sont maintenant beaucoup mieux planifiés, mais il est beaucoup plus difficile de varier l'apport d'expertise que représentent les chargés de cours.

Les conventions collectives entraînent de toute évidence un certain nombre de contraintes. Elles rendent les mécanismes de recrutement et de sélection moins flexibles, mais aussi moins arbitraires selon certains. Pour d'autres, au contraire, l'ancienneté introduit une nouvelle forme d'arbitraire, tend à restreindre le recrutement externe et à fermer les portes et favorise ultimement la «professionnalisation» d'une fonction et d'un apport qui, en principe, devraient être ponctuels et constamment renouvelés.

On peut aussi conclure des discours entendus que ceux qui n'ont pas à fonctionner dans le cadre des contrats collectifs sont presque unanimement satisfaits de la situation actuelle, tandis que l'opinion de ceux qui administrent des conventions collectives est plus partagée dans la mesure où ils y trouvent un peu plus d'inconvénients que d'avantages. Enfin, l'Université Concordia, à ce chapitre, tente de trouver une troisième voie entre le droit de gérance absolu et la règle quasi incontournable de l'ancienneté, mais il est encore trop tôt pour dresser un bilan de ce modèle qui est en voie d'implantation.

4. L'accueil et l'encadrement pédagogique des chargés de cours

Les mécanismes d'insertion réservés aux chargés de cours dans leurs unités d'embauche sont, du point de vue de la cohérence des programmes et de la qualité de l'enseignement, des enjeux centraux. Comment s'intègrent les chargés de cours dans un programme d'enseignement? Comment les unités et les professeurs réguliers encadrent-ils ou contrôlent-ils les contenus de l'enseignement des chargés de cours? Les responsables des unités d'embauche considèrent-ils qu'ils sont adéquatement encadrés? Enfin, quelles sont les conséquences de l'embauche d'un plus ou moins grand nombre de chargés de cours sur la qualité de l'enseignement et la cohérence des programmes qu'ils dispensent? Voilà autant de questions qui ont fait l'objet des entrevues avec les administrations universitaires intermédiaires.

Le portrait qui se dégage en ces matières est ambigu. D'une part, il n'a pas été possible de valider l'ensemble des informations recueillies et de mesurer la qualité et la pertinence des mécanismes d'intégration mis en place. D'autre part, il faut pondérer le portrait qui s'en dégage par le fait que la majorité des chargés de cours ont une expérience de l'enseignement universitaire dans l'unité d'embauche où ils oeuvrent, que ce sont des professionnels qualifiés à qui on demande une grande autonomie et que l'aspect informel joue encore un grand rôle dans ces mécanismes d'intégration.

4.1 L'accueil des nouveaux chargés de cours

Lorsqu'un chargé de cours vient enseigner pour la première fois dans un département ou une faculté, il aura été recruté quelques jours, quelques semaines ou, exceptionnellement, quelques mois avant que ne débute un trimestre.

Le recrutement comme tel tient souvent lieu d'accueil et se résume dans bien des cas à une conversation téléphonique ou à une entrevue informelle afin de déterminer la capacité de l'individu à dispenser la matière du cours. Ainsi, dans moins du tiers des unités, le responsable rencontre formellement le nouveau chargé de cours avant le début du trimestre, afin de l'informer sur

les orientations du programme d'enseignement et de préciser aussi les objectifs poursuivis par le cours, le contenu et la matière à parcourir, la clientèle à laquelle s'adresse ce cours, etc. Dans une unité sur quatre, il n'y a aucune rencontre de cette nature et aucune modalité d'accueil n'est organisée pour les nouveaux chargés de cours, alors que, dans les autres, l'accueil est très informel et fort limité.

Près du tiers des unités ont préparé et distribuent aux nouveaux chargés de cours un guide d'accueil spécialement prévu à leur intention. Ces guides expliquent en général les objectifs du ou des programmes d'enseignement, présentent les professeurs réguliers du département ou de la faculté, indiquent les ressources disponibles et livrent toute l'information relative aux règlements pédagogiques, aux modes d'évaluation, au calendrier scolaire, etc. Une unité d'embauche sur quatre met à la disposition des nouveaux chargés de cours un recueil d'informations à caractère plus technique. Par contre, près de la moitié des unités n'ont rien prévu à cet effet et les informations sont communiquées sur demande par des secrétaires ou des adjoints administratifs.

L'accueil, lorsqu'il est organisé, incombe généralement au responsable de l'embauche, au responsable du programme ou à un coordonnateur des chargés de cours. Dans quelques rares cas, un professeur sera mandaté en tant que responsable d'un cours ou d'un ensemble de cours, afin de familiariser le nouveau chargé de cours avec le programme d'enseignement et la clientèle et, de l'aider à préparer un plan de cours ou un syllabus. Les unités d'embauche, qui préparent un véritable guide d'accueil, qui diffusent toutes les informations pertinentes et qui rencontrent les nouveaux chargés de cours sur la matière à parcourir et le programme d'enseignement en général, sont minoritaires.

4.2 L'encadrement pédagogique des chargés de cours

L'encadrement des chargés de cours, sur le plan pédagogique, vise essentiellement à assurer la cohérence d'un programme d'enseignement et l'élimination des répétitions et des chevauchements possibles. Certaines

unités d'embauche n'ont aucun mécanisme formel pour réaliser cette coordination, alors que d'autres utilisent divers moyens pour y arriver.

4.2.1 Les moyens utilisés

Les réponses des responsables d'unités consultés permettent de résumer les moyens utilisés pour faire de l'encadrement pédagogique selon trois modalités:

1 - *Le plan de cours.* Dans quelques unités, il est fourni et entièrement déterminé par un professeur ou un responsable de programme, mais, dans la majorité des cas, il est élaboré par le chargé de cours lui-même qui doit le soumettre à l'approbation de l'unité. Ce sont les secteurs de l'administration et des sciences pures qui exercent le contrôle le plus rigoureux en ce qui a trait au plan de cours.

2 - *Les réunions formelles d'encadrement ou «réunions pédagogiques».* Elles peuvent avoir lieu avant le début d'un trimestre ou tout au long de celui-ci. Dans une unité sur trois, des rencontres sont prévues entre les professeurs ou les responsables de programmes et les chargés de cours, sur la base d'un cours ou d'un bloc restreint de cours, mais elles sont rarement obligatoires et dépendent beaucoup de la bonne volonté et de la disponibilité des professeurs et des chargés de cours.

3 - *L'encadrement informel.* Cette formule est la plus répandue et peut prendre la forme de contacts fréquents entre un chargé de cours et un professeur ou le responsable de l'embauche.

Par ailleurs, en ce qui concerne les cours à exemplaires multiples, la tendance qui se manifeste dans toutes les unités d'embauche et dans tous les secteurs disciplinaires est celle de l'uniformisation et de la standardisation de la matière enseignée et des méthodes d'évaluation des étudiants. Cette uniformisation peut prendre la forme d'un plan de cours unique et détaillé, d'un encadrement plus serré et d'examens communs. Il peut aussi simplement s'agir d'uniformiser, par la concertation volontaire, la matière des cours. Les secteurs de l'administration et des sciences pures en particulier

accordent beaucoup d'importance à la standardisation des enseignements et des examens.

Pour les activités hors-campus, l'encadrement est plus difficile à assurer: il est en général réduit à l'approbation du syllabus ou d'un plan de cours plus ou moins détaillé et à quelques conversations téléphoniques entre le responsable de l'embauche ou le professeur et le chargé de cours.

4.2.2 Les perceptions des responsables de l'embauche relativement à l'encadrement pédagogique

Sur la question de la cohérence des programmes et du chevauchement de la matière enseignée d'un cours à l'autre, plusieurs commentaires ont été émis. La moitié des responsables des unités d'embauche croient que les mécanismes d'encadrement en vigueur assurent la cohérence des programmes d'enseignement et que la stabilité des effectifs chargés de cours a des conséquences positives à cet égard. Par contre, certains responsables notent que les évaluations de l'enseignement faites par les étudiants signalent des répétitions et des chevauchements de la matière enseignée d'un cours à l'autre qui vont au-delà des «recoupements inévitables» auxquels on devrait normalement s'attendre dans un programme d'études. Certains affirment qu'il est nécessaire de réévaluer leurs programmes et de s'assurer plus systématiquement de la compétence des personnes pour donner des cours et que les professeurs vont devoir encadrer davantage les chargés de cours. D'autres ont soutenu que le problème de la cohérence de l'enseignement provient de l'organisation même des programmes qui, plutôt que de situer le cheminement des étudiants dans une séquence définie et progressive, laissent ceux-ci s'inscrire à des cours dont la matière n'a pas été nécessairement coordonnée. Résultat : les étudiants arrivent sans la préparation nécessaire pour suivre les cours ou encore se plaignent de la redondance et de la répétition du contenu de la matière enseignée.

Bref, pour la moitié des directions rencontrées, la situation actuelle apparaît satisfaisante tant en regard de la cohérence des programmes d'enseignement qu'en ce qui touche à l'encadrement pédagogique des chargés de cours. Par contre, l'autre moitié des responsables émettent des réserves ou considèrent

la situation actuelle comme préoccupante pour la qualité de l'enseignement et imputent la responsabilité de cette situation au manque de temps, au manque de professeurs réguliers, au trop grand nombre de chargés de cours et au fait qu'il soit difficile d'encadrer un chargé de cours dans une organisation où tous les professionnels, aussi bien les professeurs que les chargés de cours, bénéficient d'une large autonomie.

5. L'évaluation des chargés de cours

L'évaluation des chargés de cours est essentiellement fondée sur la satisfaction de la clientèle. En effet, c'est par les étudiants que sont évalués différents aspects de la qualité de l'enseignement des chargés de cours. Pour ces derniers, cette mesure de la satisfaction des étudiants constitue le principal mécanisme d'évaluation et souvent le seul. Les pages suivantes offrent une synthèse des entrevues qui permet de préciser ces mécanismes et les formes de suivi en usage ainsi que la perception des responsables d'unité sur la pertinence et le rendement de ces outils de mesure de même que sur les résultats obtenus.

5.1 Les modalités et le suivi de l'évaluation

5.1.1 Les modalités

La quasi-totalité des chargés de cours des unités de notre échantillon sont obligatoirement soumis à une évaluation de la part des étudiants. C'est par le biais d'un questionnaire, distribué à la fin d'un trimestre, que les étudiants se prononcent sur la qualité de l'enseignement qui leur a été dispensé. Quoique le questionnaire soit différent d'une unité d'embauche à l'autre, les mêmes thèmes sont généralement couverts par ces questionnaires: le respect du plan de cours, la pédagogie de l'enseignant, sa compétence, etc.

Dans toutes les unités analysées, les responsables de l'embauche reçoivent la compilation de ces évaluations, et, dans près de 85% des cas, les chargés de cours reçoivent aussi cette compilation. Lorsque les étudiants ajoutent des commentaires écrits, ceux-ci sont généralement communiqués au chargé de cours concerné sans que l'unité en reçoive nécessairement copie. Les chargés de cours qui ne reçoivent pas directement les résultats de leur évaluation y ont par contre accès au secrétariat de leur unité d'embauche. Les outils d'évaluation utilisés par les étudiants sont les mêmes pour les professeurs et les chargés de cours.

5.1.2 Le suivi de l'évaluation

Quel est le suivi de ces évaluations dans le cas des chargés de cours? Outre l'utilisation qui peut en être faite par une association étudiante, par un module dans le réseau de l'Université du Québec ou par un comité de programme, ce sont en règle générale les responsables de l'embauche ou les responsables d'un programme qui analysent les résultats de ces évaluations étudiantes et qui doivent y donner suite. Il va de soi que les conséquences peuvent être différentes selon la nature des résultats de l'évaluation.

Dans une unité d'embauche sur cinq, le chargé de cours reçoit une lettre du responsable lorsque l'évaluation est franchement négative ou très positive. Lorsque les étudiants sont peu satisfaits, il peut être demandé au chargé de cours d'apporter les correctifs nécessaires aux éléments qui apparaissent les plus faibles.

Une évaluation négative donne par contre toujours lieu à un suivi et, souvent, mène à l'application d'une sanction. Le responsable de l'embauche ou du programme rencontre le chargé de cours dont l'évaluation est négative. Le responsable demande alors au chargé de cours de corriger tel ou tel aspect de son enseignement ou peut l'inciter à recourir au service de pédagogie de l'établissement. On ne peut pas préciser ici dans quelle mesure les responsables peuvent offrir de l'aide au chargé de cours et assurer un suivi dans la poursuite de cette démarche, non plus que le «seuil de tolérance» des unités d'embauche quant au niveau de qualité de l'enseignement attendu des chargés de cours. Quoi qu'il en soit, les responsables ont affirmé que les évaluations étudiantes étaient analysées et, si nécessaire, des correctifs étaient demandés.

Les conséquences d'une évaluation plus ou moins négative sont différentes selon que les chargés de cours sont ou non syndiqués. Ainsi, à l'École des Hautes Études Commerciales, un chargé de cours ne sera pas réembauché après une deuxième ou une troisième évaluation négative. À l'Université McGill, l'évaluation détermine le renouvellement ou le non renouvellement des contrats des chargés de cours. À l'Université Concordia, ce sont des comités composés de professeurs et d'étudiants qui, dans deux unités sur

trois, analysent les évaluations et assurent un suivi, alors que, dans une autre unité, c'est le responsable de l'embauche qui prend seul la décision de ne pas renouveler l'engagement d'une personne. Dans les unités qui se sont dotées d'un comité d'embauche, une période probatoire de trois cours a été instituée et c'est le rôle des comités d'exercer le suivi des dossiers d'évaluation des chargés de cours, d'appliquer au besoin une sanction dans les cas «désastreux» avant la fin de la période probatoire et d'octroyer ou non la probation après trois cours et trois évaluations étudiantes. Notons que ces comités peuvent tenir compte d'autres éléments pertinents lors de l'analyse des dossiers, en particulier du plan de cours et du résultat des étudiants aux examens.

Dans les universités où les chargés de cours sont syndiqués, la satisfaction des étudiants mesurée par les questionnaires d'évaluation de l'enseignement est aussi le principal outil d'évaluation des chargés de cours. Ces universités, sauf celle de Sherbrooke, se sont dotées en plus d'un mécanisme d'«évaluation sur plainte». Une plainte peut être déposée à tout moment par un département, un module, un comité de programme ou par la majorité des étudiants d'un groupe-cours. En outre, l'Université de Montréal et l'Université Laval ont institué une période probatoire de trois cours, qui exige une évaluation de tous les éléments pertinents à la tâche d'enseignement du chargé de cours: évaluation étudiante, plan et notes de cours, de même que tout autre «renseignement relié à la fonction du chargé de cours».

Le responsable d'une unité d'embauche peut demander ou suggérer à tout moment à un chargé de cours d'améliorer un ou plusieurs aspects de son enseignement, mais c'est lors de la probation qu'une unité d'embauche peut véritablement exercer des sanctions envers un chargé de cours dont le rendement n'est pas satisfaisant. Le chargé de cours peut en appeler de la décision du comité de probation et être réévalué par un comité d'appel dont la décision sera finale et exécutoire.

Dans les établissements du réseau de l'Université du Québec, c'est par le biais d'une plainte du département, du module ou de la majorité des étudiants qu'une sanction peut être imposée. Un comité d'évaluation doit être constitué après la réception d'une plainte et ce comité peut décider que

le chargé de cours n'a plus le droit de poser sa candidature pour le cours dont les étudiants se sont avérés insatisfaits. Le chargé de cours peut toutefois demander une révision de cette décision.

5.2 Les perceptions des responsables de l'embauche relativement aux modalités d'évaluation

Deux responsables n'avaient pas d'opinion arrêtée sur le sujet, alors que près de 40% des autres jugent les modalités d'évaluation satisfaisantes et 60% plus ou moins adéquates. Les commentaires des responsables moins satisfaits ont été formulés ainsi:

- Le pointage devrait être rattaché à un cours et non pas à une unité d'embauche et une période probatoire serait souhaitable pour véritablement évaluer les meilleurs candidats.

- L'évaluation des chargés de cours repose sur la satisfaction des étudiants et non pas sur la qualité de l'enseignement. Nous n'avons d'indication actuellement que sur la satisfaction des étudiants et non pas sur la qualité de l'enseignement.

- La période probatoire est trop courte et le mécanisme des comités d'évaluation est excessivement lourd. Il est difficile de se défaire d'un chargé de cours avant la probation, et lorsqu'elle est accordée, cela devient presque impossible.

- Nous avons eu des plaintes relativement à deux ou trois cas très graves, mais il est extrêmement difficile et périlleux de se débarrasser de quelqu'un. L'évaluation n'offre pas tellement d'autres moyens d'intervention que celui d'imposer des sanctions. Ce qui compte, c'est une bonne sélection, un bon encadrement et la mise à jour des connaissances.

- Les évaluations étudiantes sont un outil plus ou moins pertinent pour évaluer la qualité de l'enseignement, mais c'est le seul que nous avons. Si nous avons des plaintes des étudiants et que nous formons un comité de plainte, trois fois sur quatre nous ne pouvons pas nous débarrasser d'un chargé de cours incompétent.

- Les plus anciens sont quasi permanents; que les évaluations étudiantes soient positives ou non ne change pas grand-chose.

- Les évaluations étudiantes, c'est mieux que rien, sans plus.

Au total, plusieurs responsables s'interrogent sur la pertinence des outils et des mécanismes actuels d'évaluation, qui ne permettent pas réellement d'apprécier la qualité de l'enseignement dispensé par les chargés de cours; pas plus que celle des professeurs, ajouteront certains. De plus, même dans le cas de plaintes, il apparaît souvent difficile d'empêcher qu'un chargé de cours soit réembauché.

Un seul responsable a déclaré sans ambages que, si la pédagogie d'un chargé de cours est déficiente, on l'aidera à améliorer cet aspect, mais que, si le problème en est un de «compétence scientifique», tout sera mis en oeuvre pour s'en débarrasser et que rien ni personne n'obligera le département à embaucher une personne incompétente. Cette attitude est plutôt rare.

Finalement, ce sont les responsables de l'École des Hautes Études Commerciales et de l'Université McGill, deux établissements où les chargés de cours ne sont pas syndiqués, qui sont les plus satisfaits des mécanismes actuels d'évaluation, puisqu'ils n'ont à se soumettre à aucune contrainte lors du renouvellement des contrats.

5.3 Les résultats des évaluations des étudiants à l'égard des chargés de cours

Quelle que soit l'opinion des responsables des unités d'embauche sur la pertinence des outils d'évaluation utilisés, il apparaît que la quasi-totalité des étudiants ont été satisfaits de l'enseignement dispensé par les chargés de cours. De plus, la majorité des responsables étaient en mesure de comparer ces évaluations à celles des professeurs dans leur unité d'embauche. Il ressort de cette comparaison que, dans 85% des unités d'embauche, les professeurs et les chargés de cours recueillent des résultats d'évaluation équivalents de la part des étudiants.

Globalement, selon les responsables des unités d'embauche qui sont en mesure de comparer la satisfaction des étudiants à l'endroit des professeurs et des chargés de cours, il n'y a donc pas de différence significative entre les deux groupes. Un seul aspect négatif est noté à l'endroit des chargés de cours: ils seraient moins disponibles et accessibles que les professeurs réguliers.

6. La participation aux décisions dans les unités d'embauche

Dans son rapport, le Groupe ministériel de travail sur la tâche du professeur d'université qualifie le modèle de gestion propre aux organisations universitaires de «gestion collective» et de «mode consensuel de gestion». Cette partie des entrevues tendait à cerner les modes et le degré de participation des chargés de cours à la prise de décision dans les unités de base.

6.1 La participation formelle aux décisions

Un peu moins de la moitié des unités d'embauche se sont dotées d'une politique plus ou moins formelle en faveur d'une représentation des chargés de cours aux instances de participation. Cela veut dire qu'une bonne partie des unités d'embauche n'acceptent formellement la participation de leurs chargés de cours ni aux assemblées du département ni à celles de la faculté où ils enseignent.

Plus précisément, dans deux unités d'embauche d'universités différentes, les responsables affirment que les chargés de cours sont invités aux assemblées départementales «lorsqu'il y a des points à l'ordre du jour les concernant» ou «lorsqu'il est opportun de les inviter». On ne peut préciser ici si ces «invitations» sont fréquentes, occasionnelles ou simplement hypothétiques.

Dans une unité d'une constituante de l'Université du Québec, un représentant des chargés de cours reçoit toutes les convocations aux assemblées départementales, ainsi que tous les procès-verbaux de ces assemblées, mais n'y participe jamais. Par contre, plusieurs des chargés de cours de ce département sont très actifs dans le module. Dans une autre unité de la même université, les chargés de cours «pourraient» assister à l'assemblée départementale, mais aucun d'entre eux ne le fait.

À l'Université Concordia, dans les départements qui se sont dotés d'un comité d'embauche pour les chargés de cours, la participation de ces derniers est acceptée aux assemblées départementales. Les chargés de cours de ces

départements élisent un représentant chaque année, qui doit assister aux assemblées du département et les informer sur tous les sujets pouvant les intéresser. Ces représentants ont droit de vote et participent activement aux assemblées. Dans une de ces unités, les chargés de cours ont leur propre assemblée de département.

Dans un département visité à l'Université McGill, les chargés de cours sont invités aux assemblées et leur participation, quoique limitée, y est jugée très positive. Dans un autre cas, les chargés de cours sont invités à la première assemblée tenue par le département lors de la rentrée au mois de septembre et leur taux de participation atteint souvent 50%. Un troisième département n'a aucune politique à cet égard et ne semble pas favoriser une telle participation.

À l'Université de Sherbrooke, une faculté admet deux représentants des chargés de cours à ses assemblées avec droit de vote. Par contre, les départements de cette faculté n'acceptent pas la présence des chargés de cours à leurs assemblées.

Enfin, la Faculté de l'éducation permanente de l'Université de Montréal favorise une participation minoritaire des chargés de cours à son Conseil de faculté et au sein de chacun de ses 21 Conseils de programme. Le Conseil de faculté compte 27 postes et les chargés de cours y ont trois représentants, alors que les Conseils de programme, qui sont composés de 10 à 12 personnes chacun, comptent 2 représentants des chargés de cours.

La participation des chargés de cours dans les départements et les facultés ne se limite pas uniquement à une représentation plus ou moins officielle lors des assemblées des professeurs. Elle peut aussi prendre la forme d'un engagement personnel qui concerne les aspects les plus divers des activités se déroulant au département ou à la faculté. Cet engagement, aux dires des interlocuteurs rencontrés, s'avère souvent plus dynamique et pertinent que la participation aux assemblées de département.

6.2 L'«engagement personnel» des chargés de cours

Dans 60% des cas analysés, les responsables affirment qu'un certain nombre de chargés de cours sont actifs dans différents aspects de la vie de leur unité d'embauche. Ces activités sont surtout reliées à l'enseignement et à la coordination des activités d'enseignement et des programmes. Selon les personnes interrogées, cette participation peut revêtir les formes suivantes :

- La majorité des chargés de cours assistent à des réunions de travail ou d'encadrement avec un responsable, individuellement ou en petits groupes, en coordonnant leur action en fonction des plans de cours qui sont préparés par des professeurs.
- Certains chargés de cours s'engagent bénévolement dans l'évaluation, le développement et la modification du programme.
- Les chargés de cours participent aux réunions de travail avec les responsables de programme, même s'ils ne sont pas rémunérés. Ils ont une bonne participation à ces activités de coordination et d'encadrement.
- Ils participent à nos réunions d'information, certains s'engagent dans des comités ad hoc et il y a un représentant des chargés de cours au comité d'évaluation.
- Certains participent à des groupes de travail ad hoc, ce qui est très positif, mais c'est du bénévolat.
- Leur participation est bonne en ce qui touche aux plans de cours et nous les consultons fréquemment.
- Plusieurs sont très engagés dans le programme et même dans la préparation de nouveaux cours. Ceux qui sont disponibles participent avec ferveur.
- Ceux qui préparent et supervisent les activités de stage, en particulier, sont très actifs.
- Ils sont très présents au comité de programme.

Il apparaît donc que, si la participation des chargés de cours aux instances officielles des unités d'embauche est très limitée, leur engagement est en revanche beaucoup plus grand quant à leur enseignement et à l'organisation des programmes d'études. Cette participation est d'ailleurs perçue très positivement par les directeurs de département, les doyens et les responsables de programme.

6.3 Les demandes des chargés de cours

Dans une unité d'embauche sur trois, les responsables ont reçu des demandes plus ou moins précises de la part de certains de leurs chargés de cours. Dans un cas, ils veulent avoir accès à l'assemblée départementale, alors que, le plus souvent, ils demandent une rémunération pour les séances de travail avec les responsables de programme, pour leur présence dans les comités de programme, pour la préparation de nouveaux cours ou pour offrir un meilleur encadrement aux étudiants. Bref, les chargés de cours les plus actifs voudraient être rémunérés pour les efforts et le temps qu'ils consacrent à tout ce qui entoure la tâche d'enseignement.

6.4 Les attentes des responsables de l'embauche

Ils ont très peu d'attentes précises, sauf dans quelques cas où les chargés de cours ont une moins grande contribution dans la vie de l'unité et où l'on voudrait qu'ils participent, en plus grand nombre, aux séances d'encadrement et d'information. Par contre, la majorité des interlocuteurs qui se sont prononcés sur ce sujet ont simplement dit : «nous ne pouvons pas leur demander plus qu'un enseignement de bonne qualité, parce que nous ne pouvons par les rémunérer pour quoi que ce soit d'autre et nous ne voulons pas les exploiter».

La participation des chargés de cours aux instances décisionnelles formelles est donc limitée. Par ailleurs, leur participation à la vie de l'unité semble satisfaisante dans une majorité de départements et de facultés, mais ne concerne généralement qu'une minorité d'individus, plus disponibles et plus motivés, qui s'accommodent du bénévolat. Certains responsables le déplorent

et, compte tenu des conditions exposées précédemment, manifestent peu d'attentes à l'égard de la participation des chargés de cours. D'autres misent sur la dynamique de l'encadrement et de l'«esprit d'équipe» pour susciter la motivation des chargés de cours.

7. Les conditions de travail des chargés de cours

Au-delà de l'encadrement pédagogique, les chargés de cours ont à s'intégrer dans une réalité matérielle et environnementale. Lors des entrevues, les responsables ont été interrogés au sujet des locaux mis à la disposition des chargés de cours pour qu'ils puissent y travailler ou y rencontrer les étudiants, de l'accès offert aux ressources de l'unité d'embauche (secrétariat, matériel didactique), de l'attribution d'auxiliaires d'enseignement et, enfin, de la taille des groupes-cours. Les responsables ont aussi eu à se prononcer sur la rémunération des chargés de cours, ainsi que sur la politique de perfectionnement qui s'appliquent à ce personnel.

7.1 Les locaux réservés aux chargés de cours

Dans six unités d'embauche sur dix, les chargés de cours ont accès à un bureau et, aussi, à un téléphone et à un casier pour le courrier. Le bureau qui leur est alloué est un local devant accommoder plusieurs personnes à la fois (de 10 à 200). Le quart des unités d'embauche disposent de deux locaux ou plus pour leurs chargés de cours et l'Université McGill se montre la plus généreuse en cette matière, puisque chacune de ses unités d'embauche dispose d'au moins un bureau pour eux, alors que c'est dans cet établissement et dans ces unités d'embauche que les chargés de cours sont les moins nombreux.

Dans les autres unités, l'accès à un local est quasi inexistant. C'est notamment le cas de la Faculté de l'éducation permanente de l'Université de Montréal, qui compte pourtant près de 400 chargés de cours à chaque trimestre. Selon tous les responsables interrogés, la situation actuelle en ce qui regarde l'espace réservé aux chargés de cours s'explique de façon simple: il n'y a pas de locaux ou de bureaux disponibles parce que l'université manque d'espace.

7.2 L'accès aux ressources dans les unités d'embauche

Les chargés de cours peuvent utiliser les services du personnel de soutien des unités d'embauche, mais il s'agit, la plupart du temps, d'un privilège limité à la production de leur syllabus de cours. Dans quelques unités d'embauche, ce service peut s'étendre, si besoin est, aux notes de cours. Quelques responsables affirment que l'accès des chargés de cours à ce type de service est comparable à celui des professeurs, mais, dans la majorité des cas, ils le qualifient de «limité» ou de «réduit». Les mêmes qualificatifs résument la situation quant à la fourniture de matériel didactique ou à toute forme de soutien matériel au travail pédagogique.

Dans la plupart des unités d'embauche, les chargés de cours reçoivent un traitement égal à celui des professeurs en ce qui concerne l'attribution d'un auxiliaire d'enseignement. La norme pour obtenir les services d'un auxiliaire est généralement de 45 étudiants, bien qu'elle puisse aller jusqu'à 75. Par contre, dans une unité sur six, les chargés de cours ne peuvent pas avoir d'auxiliaire d'enseignement, peu importe le nombre d'étudiants.

7.3 La taille des groupes-cours

Dans certains établissements, la taille des groupes-cours est régie par une norme ou une «moyenne cible», alors que, dans d'autres, il n'y a pas de politique précise à ce sujet. Ainsi, dans les unités d'embauche du réseau de l'Université du Québec, cette norme est de 35 à 50 étudiants selon les unités. Elle est la même pour les professeurs et les chargés de cours. Aux HEC, le nombre d'étudiants varie de 45 à 70 étudiants selon les cours, à l'Université de Montréal de 30 à 75 selon les unités d'embauche, à l'Université Concordia de 50 à 70; à l'Université de Sherbrooke, la norme est de 40 étudiants. À l'Université McGill, le maximum d'étudiants pour un chargé de cours est de 100 et, enfin, à l'Université Laval, il n'y aurait aucune politique précise à cet égard.

Par ailleurs, dans la très grande majorité des cas, les responsables affirment qu'il n'y a pas de différence entre les professeurs et les chargés de cours quant au nombre d'étudiants dans les groupes-cours. En d'autres termes,

nulle part on ne trouve de politique visant à alléger la tâche d'un chargé de cours en réduisant la taille des groupes-cours, ni, à l'inverse, à alléger celle des professeurs en affectant les grands groupes aux chargés de cours. Si des différences existent à cet égard, elles sont probablement beaucoup plus déterminées par la nature des cours assumés par les uns et les autres.

7.4 Les politiques de perfectionnement pour les chargés de cours

Seuls les chargés de cours syndiqués bénéficient de politiques de perfectionnement. Les responsables des unités d'embauche doivent émettre un avis ou une recommandation au comité de perfectionnement de l'établissement, lorsqu'un chargé de cours à leur emploi fait une demande pour bénéficier de ces mesures. Les responsables sont en général peu informés et peu concernés par ces politiques de perfectionnement. Ceux qui se sont prononcés sur le sujet ont émis une opinion positive dans les deux tiers des cas. Ils ont été beaucoup plus enclins à recommander favorablement un candidat lorsque l'objectif visé était d'aider un chargé de cours à compléter des études de 3e cycle ce qui, éventuellement, pourrait lui permettre d'accéder à un poste de professeur. Les autres, au contraire, ne voient pas la pertinence d'activités de perfectionnement pour les chargés de cours.

7.5 La rémunération des chargés de cours

Les responsables des unités d'embauche ne font qu'appliquer la politique salariale de l'université prévue pour les chargés de cours. Ils ont quand même livré leur opinion sur le traitement ou la rémunération accordés pour une charge de cours.

Leurs opinions sont très partagées sur ce sujet. Un tiers d'entre eux considèrent que la rémunération actuelle d'une charge de cours est suffisante, un tiers croient qu'elle ne l'est pas, les autres ont une opinion mitigée ou évitent de se prononcer sur le sujet.

Deux responsables croient qu'une charge de cours devrait être rémunérée 5 000 $; un autre ajoute que l'«on ne peut gagner sa vie avec ça», mais que,

pour ceux qui ont un emploi à l'extérieur, le traitement actuel est équitable. Un responsable affirmera que les «bons chargés de cours devraient être payés convenablement». Un autre dira que, «comparés aux professeurs, ils sont sous-payés». Dans une unité d'embauche où la majorité des chargés de cours ont complété une formation de troisième cycle, le responsable croit que, «tenant compte de leur scolarité et du travail qu'ils ont à faire», ceux-ci sont sous-payés. Enfin, une dernière opinion a été émise à l'effet que, pour les chargés de cours qui répètent des cours déjà bien rodés, la rémunération actuelle est suffisante, alors que, pour ceux qui «élaborent un nouveau cours, ce n'est pas payant».

Dans l'ensemble, ces thèmes soulèvent relativement peu d'intérêt chez les responsables des unités d'embauche, puisque ces administrateurs intermédiaires ont peu de marge de manoeuvre financière ou de ressources excédentaires disponibles pour leurs chargés de cours. Par contre, la majorité des responsables déplorent le manque de bureaux ou de locaux qu'ils peuvent leur affecter.

8. Le bilan et les enjeux relatifs à la problématique des chargés de cours dans les départements et les facultés

Les responsables des unités d'embauche ont été amenés à dresser un bilan de la problématique des chargés de cours dans leur département ou leur faculté et, en guise de conclusion, à exprimer des suggestions sur la façon d'améliorer la situation. À cette occasion, on a demandé aux chefs d'unité de se faire les porte-parole des perceptions des professeurs sur les chargés de cours et de qualifier la nature de leurs relations.

8.1 Les interrelations entre professeurs, étudiants et chargés de cours

Les deux tiers des responsables des unités d'embauche considèrent que, dans l'ensemble, les chargés de cours sont bien perçus et que les relations entre ces derniers et les professeurs sont relativement bonnes. Ces relations sont jugées satisfaisantes lorsque les professeurs respectent les chargés de cours, apprécient leur apport et sont sensibilisés à leur présence ainsi qu'à leurs conditions d'exercice de l'enseignement. Par contre, le tiers des responsables signalent certaines difficultés de cohabitation ou encore une ignorance mutuelle entre les deux groupes.

Les opinions positives relatives aux perceptions des professeurs peuvent se résumer ainsi :

- Les chargés de cours sont bien perçus par les professeurs, presque comme des collègues. Leur contribution à l'enseignement est différente, mais valable.

- Les relations sont très bonnes. Il y a même un préjugé favorable à leur endroit : si le département pouvait ouvrir des postes de professeurs, la priorité irait à nos chargés de cours, parce que la majorité d'entre eux ont un doctorat.

- Ils sont bien perçus en général, mais les chargés de cours qui font carrière et qui veulent enseigner toutes sortes de matières sont beaucoup moins bien perçus. Le problème est là.

- Ils sont appréciés par les professeurs parce qu'ils sont qualifiés.

- Ils sont très bien vus par les professeurs; ce sont des collègues. Leur apport d'expertise spécialisée est très apprécié.

Les opinions négatives, quant à elles, sont formulées ainsi :

- Les professeurs et les chargés de cours ne se connaissent pas; ils s'ignorent.
- Ils se connaissent très peu et ceux qui enseignent hors-campus sont tout à fait coupés de la vie du département.
- Ce sont deux groupes assez étanches, mais pas complètement.
- Ils ne sont aucunement intégrés.
- Ils sont invisibles, les professeurs ne les connaissent pas. Etc.

8.2 La problématique des chargés de cours selon les responsables des unités d'embauche : enjeux et hypothèses de solution

Appelés à exprimer leurs attentes relativement à la problématique des chargés de cours, les responsables des unités d'embauche ont rarement émis des solutions globales, simples et univoques. Ainsi, même si les deux tiers d'entre eux croient qu'il manque de professeurs réguliers et qu'il y a trop de chargés de cours, la plupart considèrent en même temps que l'enjeu principal est l'encadrement de cette catégorie d'enseignants. Par ailleurs, beaucoup d'autres questions ont été soulevées et plusieurs hypothèses de solutions ont été mises de l'avant, comme en font foi les énoncés suivants :

- Il manque de professeurs pour encadrer, coordonner et développer les programmes d'enseignement. Ce n'est pas le nombre de chargés de cours qui importe, mais il faut que chaque cours et chaque programme soient bien encadrés par des professeurs. Il nous faudrait aussi renouveler notre corps professoral et recruter de jeunes professeurs de carrière.
- Nous avons besoin des chargés de cours, mais il faudra leur faire une place. Il faut aussi moduler la tâche des professeurs,

afin que ceux qui ne font pas de recherche enseignent plus et encadrent mieux les programmes d'enseignement.

- Il faut moduler la tâche des professeurs et en augmenter le nombre. Quant aux chargés de cours, il nous faudrait pouvoir recruter de façon flexible les meilleurs éléments et ne conserver que ceux-là.

- Il faut que les programmes soient encadrés par des professeurs, mais nous aimerions pouvoir engager des contractuels pour développer le matériel pédagogique.

- Les chargés de cours ne devraient pas dispenser plus de 30 à 35% des cours. Il nous faudrait donc engager des professeurs et peut-être quelques chargés d'enseignement dans les domaines qui nécessitent moins de recherche. Il faudrait aussi créer un statut de «maître de langue» pour l'enseignement des langues, comme ils l'ont fait à l'Université Laval et à l'Université York en Ontario.

- Pour améliorer l'encadrement des chargés de cours, ce qui est notre priorité, il faudrait pouvoir dégrever certains professeurs et embaucher des ressources professionnelles. Il faudrait aussi rémunérer certains chargés de cours pour développer de nouveaux cours et pour coordonner et encadrer les autres chargés de cours. Dans le secteur de l'administration, ils ne devraient pas dispenser plus de 50% des cours. C'est le ratio établi par l'American Association of Colleges and Schools of Business et c'est ce que nous visons.

- Nous voudrions augmenter le nombre de professeurs et avoir un tiers de moins de chargés de cours, mais aussi offrir de meilleures conditions et plus de sécurité à ceux que nous voulons garder.

- Les trois quarts de nos cours devraient être donnés par des professeurs et plusieurs de nos chargés de cours devraient être des professeurs.

- Il nous faudrait plus de professeurs, tout en conservant l'accès à l'expertise qu'ils nous apportent.

- Il faudrait assurer plus de sécurité à nos chargés de cours et augmenter leur salaire, mais il faudrait aussi moduler la tâche des professeurs.

- Nos effectifs chargés de cours vont augmenter et notre corps professoral vieillit. Comment assurer la continuité dans un tel contexte, si nous ne pouvons pas embaucher de professeurs?

- Si le nombre de chargés de cours continue à augmenter, on va tuer la vie universitaire, parce qu'ils ne font pas de recherche et que la syndicalisation a eu comme effet d'assurer une certaine permanence à ceux qui sont en place et à freiner le renouvellement des effectifs. Il faut rétablir l'équilibre en augmentant les effectifs professoraux et développer des politiques adaptées et flexibles en ce qui touche aux chargés de cours. Il faut surtout éviter les politiques uniformes, rigides et globales.

- La situation actuelle nous convient, mais nous aimerions disposer de ressources financières additionnelles pour recruter quelques experts de plus.

- Il faudrait responsabiliser les chargés de cours, par des pénalités ou autrement, afin qu'ils ne se désistent pas à la dernière minute.

Les responsables des unités d'embauche mettent donc en perspective plusieurs enjeux importants par le biais de la problématique des chargés de cours : le manque de professeurs réguliers dans plusieurs cas et le déséquilibre occasionné par la présence trop massive de chargés de cours, l'encadrement des programmes d'enseignement et des chargés de cours eux-mêmes, la qualité des programmes d'enseignement, le vieillissement du corps professoral, la modulation de la tâche des professeurs, l'élargissement du rôle de certains chargés de cours, la reconnaissance de nouveaux statuts de travail, les conditions de travail et la rémunération des charges de cours en place, la rigidité des mécanismes actuels de recrutement et d'affectation des tâches, ainsi que la stabilisation des effectifs perçue comme une tendance vers la sclérose, etc. Bref, pour les responsables des unités d'embauche, c'est toute la question de la gestion optimale des ressources humaines qui se pose et,

derrière celle-ci, celle du financement des universités qui est de nouveau évoquée.

CONCLUSION

La cueillette d'informations auprès des responsables des unités d'embauche, qui vivent dans le quotidien avec les chargés de cours, a été très riche à maints égards. Elle démontre la très grande diversité entre les unités d'embauche et les établissements quant aux volumes d'embauche, aux modes de gestion de cette main-d'oeuvre et même quant à la nature de son apport aux programmes d'enseignement. Pour certaines unités, les chargés de cours ne représentent qu'un complément d'expertise très spécialisée et limité en volume, alors que d'autres sont fondamentalement dépendantes de cette main-d'oeuvre, tant parce qu'elle supplée au manque de professeurs que parce qu'elle représente un complément et une possibilité d'enrichissement indispensable des programmes d'enseignement.

La capacité de l'étude d'identifier les multiples facettes de la problématique des chargés de cours dans les départements et les facultés, ainsi que les enjeux particuliers à travers les grandes tendances du phénomène, est due, dans une large mesure, à l'esprit de collaboration manifesté par les personnes consultées qui sont au coeur de la gestion des universités.

La question des chargés de cours ne peut en effet être isolée et analysée indépendamment des autres problèmes vécus par les universités: le vieillissement et le renouvellement du corps professoral, la détermination de la tâche des professeurs, la croissance des clientèles et la multiplication des programmes, l'orientation de la mission d'enseignement des universités, l'organisation du travail dans son ensemble entre les chargés de cours et les professeurs de carrière, la relation entre l'enseignement et la recherche et, enfin, le financement des universités. Quant aux chargés de cours, toutes les questions relatives à leur place dans l'université, à leur statut, à leur intégration et à leur avenir sont posées par les organisations qui les représentent, tout particulièrement en ce qui concerne cette catégorie relativement importante de chargés de cours qui en ont fait une profession et qui, d'employés occasionnels, sont devenus des ressources quasi permanentes.

La planification des activités d'enseignement, la répartition des tâches et l'attribution des charges de cours relèvent des unités d'embauche et exigent des opérations relativement complexes et difficiles à contrôler, surtout pour les unités d'embauche qui répètent ces opérations deux ou trois fois par année. Ce mode d'organisation amplifie la situation précaire de travail de la majorité des chargés de cours et oblige les responsables de l'embauche à recruter, à la dernière minute, un nombre considérable de nouveaux chargés de cours dans des conditions souvent préjudiciables à la qualité de l'enseignement. Les responsables qui vivent ces situations d'urgence et d'incertitude, trimestre après trimestre, le déplorent unanimement. Faut-il alors remettre en question ces modes d'organisation? Les implications d'une telle remise en cause seraient importantes pour les professeurs et les gestionnaires. Quant aux chargés de cours, ils réclament unanimement de tels changements, du moins selon les organisations qui les représentent. Plusieurs établissements et unités d'embauche fonctionnent selon un mode de planification annuelle et évitent ainsi, jusqu'à un certain point, la précipitation et les aléas des embauches de dernière minute. Faut-il donc généraliser l'attribution annuelle des tâches d'enseignement aux chargés de cours et, par conséquent, aux professeurs eux-mêmes?

L'accueil des nouveaux chargés de cours dans les unités d'embauche reflète généralement l'intérêt que celles-ci portent à cette catégorie de personnel, à la planification des activités qui précède leur embauche, ainsi qu'à l'encadrement qu'on leur offrira par la suite. Tout compte fait, peu d'unités d'embauche y investiraient suffisamment d'efforts. Par ailleurs, celles qui investissent dans ces opérations sont satisfaites de leur effet sur l'intégration des chargés de cours et sur le développement de la collaboration avec les professeurs. Il semblerait donc souhaitable que bon nombre d'unités d'embauche y consentent plus d'énergie, si elles veulent améliorer le climat entre les professeurs et les chargés de cours et mettre fin à l'isolement respectif de ces deux catégories d'enseignants.

L'encadrement pédagogique des chargés de cours semble se poser comme la grande priorité des responsables des programmes d'enseignement et cela, tant pour ceux qui y accordent déjà de l'importance que pour ceux qui avouent leurs carences et leur laisser-faire. Il s'agit là d'une question délicate

et complexe en regard de la liberté d'enseignement et de la responsabilité des professeurs. Ces derniers doivent-ils être statutairement responsables des chargés de cours et, dans cette perspective, leurs rapports peuvent-ils être égalitaires? La réponse la plus adéquate semblerait se trouver dans la responsabilité des professeurs face aux programmes d'enseignement et dans une sélection des candidats chargés de cours fondée sur la compétence. Encore faut-il que les professeurs assument cette responsabilité et qu'ils soient suffisamment nombreux pour le faire, ce qui n'est pas le cas partout.

L'évaluation des chargés de cours repose essentiellement sur la mesure de la satisfaction des étudiants. Plusieurs responsables accordent une crédibilité limitée à ce mécanisme d'évaluation, qui constitue malgré tout le seul indicateur, aussi imparfait soit-il, de la qualité de l'enseignement dispensé par les chargés de cours. Dans cette perspective, les évaluations étudiantes sont principalement utilisées à des fins de sanction. Cette situation renforce la nécessité de bonifier les mécanismes de sélection des chargés de cours et de mieux les encadrer.

La participation formelle des chargés de cours aux décisions et aux instances décisionnelles dans les unités d'embauche est quasi nulle. Par contre, leur engagement personnel dans les activités quotidiennes de l'unité et leur motivation apparaissent généralement satisfaisants dans l'état actuel de leur rémunération et de leur statut. Si on entend leur demander plus, disent les responsables des unités d'embauche, il faudra à tout le moins les rémunérer en conséquence. Si certains d'entre eux voient leurs responsabilités pédagogiques élargies, leur statut en sera d'autant modifié. Il y a là une frontière que plusieurs hésitent à franchir. Si la question de la rémunération dépasse le niveau de décision des administrateurs intermédiaires, la question du statut, elle, suscite beaucoup d'hésitations et de réticences.

Le statut des chargés de cours est un peu symbolisé par l'espace qui leur est réservé dans l'université: la salle de cours. Qu'ils ne soient pas ou peu accessibles aux étudiants en dehors de ce territoire de passage, cela constitue certainement un problème pour les étudiants et, à la limite, pour les professeurs, mais les responsables répondent: «Que peut-on y faire, ils ne sont payés que pour enseigner et nous n'avons pas d'espace pour eux!»

Quelles sont donc les solutions des administrations intermédiaires? Elles sont multiples et reflètent la variété des réalités institutionnelles, disciplinaires et des unités de base elles-mêmes. Toutefois, le discours dominant tend à démontrer que le point de saturation a été dépassé et que, pour rééquilibrer la situation, il faut embaucher un certain nombre de professeurs de carrière. Par contre, d'autres possibilités et d'autres pistes de solution émergent aussi de leurs discours: il faudra moduler la tâche des professeurs, il faudra qu'ils assument leurs responsabilités d'encadrement pédagogique à l'endroit des chargés de cours et que cette fonction soit valorisée et reconnue; il faudra, à la limite, définir de nouveaux statuts et enrichir la tâche de certains chargés de cours, etc.

Les responsables reconnaissent implicitement que le personnel chargé de cours est nécessaire et que son apport est précieux, mais ils mentionnent aussi, explicitement, que l'organisation du travail doit être revue et améliorée à bien des égards, afin d'assurer la qualité des programmes d'enseignement.

ANNEXE V

LES ORGANISATIONS SYNDICALES DES CHARGÉS DE COURS, LEURS DISCOURS ET LEURS DEMANDES

(Résultats des entrevues avec les associations et les organisations syndicales)

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 3

1. Les organisations syndicales de chargés de cours et la dynamique de la syndicalisation 5

2. Les catégories de chargés de cours et leur contribution 9

2.1 Les profils des chargés de cours 9
2.2 La contribution des chargés de cours 9

3. L'attribution des tâches d'enseignement et les conditions de travail des chargés de cours 13

3.1 Les mécanismes d'attribution des charges de cours 13
3.2 L'encadrement et la coordination des activités d'enseignement des chargés de cours 18
3.3 Les conditions de travail et les avantages sociaux 20

3.3.1 La rémunération et les avantages sociaux 20
3.3.2 Les autres conditions de travail : les horaires, l'accès à un bureau et l'encadrement des étudiants 23

4. Les demandes des organisations de chargés de cours 25

4.1 La participation aux instances décisionnelles 25
4.2 De meilleures conditions d'exercice de la profession 26
4.3 Une rémunération et des avantages sociaux accrus 30
4.4 «Un statut enrichi» ou «une clause passerelle» 30

CONCLUSION 37

INTRODUCTION

En 1989, plus des trois-quarts des chargés de cours qui ont enseigné dans les universités québécoises étaient syndiqués. Les chargés de cours qui n'appartiennent pas à un syndicat actuellement sont ceux des Universités McGill, Concordia et Bishop's, ceux de l'Université du Québec à Hull, les quelques chargés de cours de l'INRS, de l'ENAP, de l'IAF et de la TELUQ ainsi que ceux, plus nombreux, de l'École des Hautes Études Commerciales et de l'École Polytechnique.

Ce phénomène de syndicalisation des chargés de cours est suffisamment important pour justifier une étude des positions, perceptions et demandes des organisations qui représentent ce personnel. Par ailleurs, les syndicats détiennent une information qu'il a paru utile de recueillir pour compléter ou croiser celle provenant d'autres sources.

Le présent document, réalisé à partir d'entrevues en profondeur avec les exécutifs de neuf associations et organisations syndicales de chargés de cours, vise à présenter les perceptions collectives des chargés de cours sur les politiques institutionnelles, la situation des chargés de cours, les problématiques relatives aux contrats collectifs et à leur application et, enfin, les principales revendications de ces groupes.

Les rencontres ont été effectuées séparément avec chacune des neuf associations et organisations des chargés de cours pendant les mois de février et mars 1989. Les chargés de cours de l'Université Concordia étaient à ce moment-là en voie d'obtenir leur accréditation syndicale. C'est donc deux membres de l'exécutif de l'association des «professeurs à temps partiel» de l'Université Concordia qui ont été les interlocuteurs du Conseil. Toutes les rencontres ont donné lieu à des compte rendus détaillés qui ont été validés par les représentants des organisations syndicales.

Le présent document constitue une synthèse de ces compte rendus. Il décrit successivement le mouvement de syndicalisation des chargés de cours, la vision syndicale actuelle du rôle et des caractéristiques des chargés de cours

dans les universités québécoises, les mécanismes de répartition du travail entre les professeurs et les chargés de cours, ainsi que l'organisation générale du travail pour cette dernière catégorie d'enseignants. Enfin, les demandes des organisations syndicales, ainsi que les perspectives qu'elles mettent de l'avant, complètent ce tour d'horizon du discours des organisations représentant les chargés de cours.

1. Les organisations syndicales de chargés de cours et la dynamique de la syndicalisation

Le premier syndicat de chargés de cours a été mis sur pied à l'UQAM en 1978. Dès le départ, le statut de ces enseignants à temps partiel était ambigu puisque, pour les universités, ceux-ci étaient considérés comme des «entrepreneurs» ou des professionnels autonomes, vendant leurs services, et non pas des salariés au sens du Code du travail. Or, les nombreuses batailles juridiques et la jurisprudence qui s'en est dégagée ont depuis établi que les chargés de cours sont des salariés embauchés par le biais de contrats à durée déterminée.

Le syndicat des chargés de cours de l'UQAM s'est affilié dès sa création à la Fédération nationale des enseignants et enseignantes du Québec (FNEEQ) de la CSN. Sa première convention collective a été obtenue en 1979 après sept semaines de grève. C'est une sentence arbitrale qui a fixé les conditions de travail ainsi que les règles d'attribution des charges d'enseignement aux chargés de cours. Cette convention servira ultérieurement de modèle aux autres syndicats.

Deux autres syndicats de chargés de cours verront le jour en 1982, celui de l'Université du Québec à Rimouski et celui de l'Université de Sherbrooke. Le premier s'est aussi affilié à la FNEEQ, alors que le second s'affiliait à la CEQ. Entre temps, les efforts de la CSN pour syndiquer les chargés de cours de l'UQTR et de Concordia échouaient. La première convention collective des chargés de cours de Rimouski ne sera signée qu'en mars 1984 après quelques jours de débrayage, alors qu'à Sherbrooke la convention était aussi imposée par arbitrage. Soulignons qu'à Rimouski, l'unité d'accréditation des chargés de cours formait une section du syndicat des professeurs, affilié jusqu'à tout récemment à la FNEEQ.

En 1983, c'est au tour de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue de voir se former un syndicat de chargés de cours, affilié à la CEQ, alors que les chargés de cours de l'UQAC et de l'UQTR obtenaient aussi leurs accréditations, avec la FNEEQ dans le premier cas et avec le Syndicat Canadien de la Fonction Publique dans le second. En 1985, les chargés de

cours de l'Université de Montréal obtiennent leur accréditation syndicale et s'affilient à la FNEEQ après 6 ou 7 ans de procédures juridiques, alors que la signature de leur première convention collective ne se fera qu'en 1987 après 5 jours de grève. L'accréditation syndicale des chargés de cours de l'Université de Montréal a donné lieu à une «guérilla judiciaire», selon l'expression syndicale, qui a duré de nombreuses années: la première requête en accréditation a été déposée à la fin de 1978, mais l'Université a contesté la définition de l'unité d'accréditation, la définition du statut des chargés de cours et, enfin, le mode d'administration du scrutin nécessaire à l'accréditation. Celle-ci a finalement été obtenue en 1985, mais ce n'est qu'en 1988 que le Tribunal du travail statuait définitivement sur la définition de l'unité d'accréditation en y incluant les chargés de formation clinique et les chargés de formation pratique. En 1987, les chargés de cours de l'Université Laval obtiennent eux aussi une accréditation et s'affilient à la FNEEQ, mais ils ne signeront leur première convention collective qu'au mois de juin 1988 après quelques semaines de grève en mars et avril.

Enfin, à l'Université Concordia, les chargés de cours ont formé dès 1979 une association, la CAPT (Concordia Part-Time Teachers Association), qui devint en 1985 la CUPFA (Concordia University Part-Time Faculty Association). La CAPT tenta d'obtenir une accréditation en 1980 et 1981, mais n'obtint pas le nombre d'adhésions nécessaires. Néanmoins, l'Association continua d'exister et d'être active en tant qu'association volontaire jusqu'à sa reconnaissance officielle par l'Université en 1988. Elle s'est dotée d'une constitution en septembre 1988 et s'appelle maintenant la «Concordia University Part-Time Faculty Association/Association des professeurs et professeures à temps partiel». Celle-ci est en voie d'obtenir son certificat d'accréditation et de se transformer en syndicat, mais ce syndicat demeurera indépendant.

Plus des trois-quarts des chargés de cours sont donc regroupés à l'intérieur d'organisations syndicales, dont cinq sont affiliées à la FNEEQ de la CSN, deux à la CEQ, une au SCFP et un syndicat, celui de Concordia, demeurera indépendant. Les diverses négociations ont donné lieu à neuf grèves depuis dix ans, allant de simples moyens de pressions ou débrayages d'une journée

jusqu'à des grèves de plusieurs semaines et, dans le cas de l'UQAM, à une loi spéciale forçant le retour au travail.

Les syndicats de chargés de cours regroupent essentiellement toutes les personnes qui sont embauchées pour dispenser un cours, généralement de 15 semaines et de 3 crédits, sur une base contractuelle à durée déterminée.

De façon générale, les unités d'accréditation de chargés de cours excluent les professeurs, les professionnels et les cadres de l'université qui les embauche.

Il y a aussi d'autres exclusions, selon les unités d'accréditation, qui tiennent à diverses raisons de définition ou de statut: les étudiants diplômés ainsi que les chargés de cours en médecine et médecine dentaire à l'Université Laval, les chargés d'enseignement clinique et les chargés de cours en génie à l'Université de Sherbrooke, les superviseurs de stage à l'Université de Montréal ainsi qu'à l'UQAT et à l'UQAC. Dans cette dernière université, les chargés de cours oeuvrant au sein de l'Institut québécois de recherche sur la culture, de l'Institut éducatif et culturel Attikamek-Montagnais, de l'École de langue, ceux qui enseignent au 2^{e} cycle ainsi que les superviseurs de stage sont exclus de l'unité d'accréditation. Par ailleurs, les maîtres de langue à l'Université Laval ont leur propre syndicat et un statut spécial puisqu'ils ont des contrats de neuf mois. Enfin, les chargés de cours en médecine dentaire de cette même université viennent d'obtenir une accréditation et vont rejoindre le syndicat des chargés de cours de l'Université Laval.

2. Les catégories de chargés de cours et leur contribution

Les entrevues avec les associations et syndicats de chargés de cours ont permis de saisir la conception qu'elles se faisaient du profil et de la contribution collective du personnel qu'elles représentent.

2.1 Les profils des chargés de cours

Les représentants des organisations syndicales distinguent généralement trois grandes catégories de chargés de cours: les «structurels», les pigistes et ceux qui sont en «double emploi». Les «structurels» sont des individus qui tirent la totalité ou la majorité de leurs revenus de l'enseignement universitaire comme chargé de cours dans un seul établissement ou dans plusieurs à la fois. Les «pigistes» désignent ceux qui n'ont pas d'emploi stable, mais qui peuvent cumuler, en plus de l'enseignement universitaire, des contrats à la pige. Enfin, dans cette nomenclature, la catégorie «double emploi» regroupe tous les autres: les salariés qui ont un emploi stable (généralement à temps complet), les professionnels à leur compte, les contractuels travaillant à temps complet, etc. On identifie souvent dans cette dernière catégorie des groupes particuliers que l'on retrouve dans la majorité des établissements: des professeurs de CEGEP, des professionnels et des cadres de commissions scolaires et des établissements de santé et services sociaux, des cadres et des professionnels des secteurs privés et des grandes sociétés d'État (particulièrement dans les secteurs de l'administration, de la comptabilité et de la gestion), ainsi que des avocats.

2.2 La contribution des chargés de cours

Dans les établissements où les chargés de cours sont syndiqués, ceux-ci assumeraient environ la moitié des activités d'enseignement, sauf à l'Université Laval où cette proportion est de 31%, mais cette proportion exclut les étudiants diplômés. La quasi-totalité des chargés de cours enseigneraient au 1er cycle et, en conséquence, la place qu'ils occuperaient dans les programmes d'enseignement de 1er cycle se situerait à environ 55% dans le réseau UQ et 50% à l'Université de Montréal, à Laval et à

Concordia. Par contre, à l'UQTR, les chargés de cours assumeraient 20% des cours de 2e et 3e cycles.

Cette concentration des chargés de cours au niveau du 1er cycle recouvre une autre réalité : leur rôle prépondérant dans les programmes de certificat et les activités hors-campus.

À l'UQAC, les chargés de cours assumeraient 98% des activités hors-campus; à l'UQAM, la très grande majorité des cours de certificat, des activités hors-campus et des stages sont assumés par des chargés de cours; à l'Université de Montréal, la quasi-totalité de l'enseignement des programmes de certificat de la Faculté de l'éducation permanente serait assumée par ce type d'enseignants; à l'UQTR et à l'UQAR, la très grande majorité des cours des programmes de certificat et des activités hors-campus sont aussi dispensés par des chargés de cours. Comme dans bien des cas, les activités hors-campus et les programmes de certificats se confondent, on peut certainement conclure que plusieurs universités développent des programmes de certificats dans diverses localités grâce à la disponibilité et à la mobilité des chargés de cours. En effet, toutes ces activités hors-campus, et ce particulièrement en région, exigent beaucoup de déplacements. La mobilité de nombreux chargés de cours est, paraît-il, très grande: ils peuvent dispenser plusieurs cours dans des universités et des localités différentes ou se déplacer d'une ville à une autre pour un seul cours. Ainsi, 40% des chargés de cours de l'UQAT viendraient de l'extérieur, 50% à l'UQTR, 33% à Sherbrooke et environ autant à Chicoutimi et un peu plus à Rimouski. Il s'agit là, évidemment, d'un phénomène plus marqué dans les universités régionales. Ainsi, à l'UQTR, la facture des frais de déplacement remboursés aux chargés de cours aurait atteint 463 000$ alors que le coût du transport aérien des chargés de cours de l'UQAC a été de 300 000$ en 1987-88.

Ajoutons que les chargés de cours de certaines universités régionales desservent des territoires immenses comme ceux de l'UQAT (où ils assument la totalité des cours dispensés en milieu autochtone) ou de l'UQAR avec ses 40 centres d'activités (de Lévis à la Baie des Chaleurs), alors que 70% des chargés de cours n'habiteraient pas les localités où ils dispensent un ou plusieurs cours.

Les représentants des organisations syndicales observent une forte concentration de leurs membres dans les cours de première année et dans les cours d'introduction. Ils déduisent de ces observations que les professeurs réguliers délaissent ces tâches par désintérêt de l'enseignement au premier cycle en faveur des cours spécialisés se déroulant auprès de groupes-cours de petite taille, ou encore qu'ils préfèrent se consacrer à l'enseignement aux 2e et 3e cycles ou à la recherche. Certains représentants ajouteront à ce sujet que «les chargés de cours qui dispensent des cours que les professeurs ne veulent plus donner ne sont pas respectés, alors que ceux qui donnent les cours que les professeurs ne peuvent pas donner sont respectés».

En résumé, les chargés de cours sont massivement embauchés pour dispenser l'enseignement de 1er cycle. On peut, par ailleurs, discerner certains types d'activités qui leur seraient majoritairement dévolues. Ce sont les activités d'enseignement dans les programmes de certificat, les activités hors-campus, les stages et les cours de langue. Il arrive aussi, de façon plus marginale, que l'on retrouve des professeurs réguliers dans les cours de certificat et des chargés de cours aux 2e et 3e cycles.

3. L'attribution des tâches d'enseignement et les conditions de travail des chargés de cours

L'affectation d'une charge de cours à un individu est régie par divers mécanismes de recrutement et de sélection qui mènent à l'embauche de cette personne, sur la base d'un ou de plusieurs contrats, à durée déterminée, de manière à combler des tâches d'enseignement qu'un professeur régulier ne peut ou ne veut assumer.

L'enseignement universitaire est une tâche spécialisée, puisque chaque cours s'inscrit à l'intérieur d'un programme précis et d'une discipline scientifique qui a ses propres exigences. L'affectation d'une activité d'enseignement à une personne ne faisant pas partie du corps enseignant régulier d'une institution demande donc que l'unité d'embauche - le département ou la faculté - pose des exigences de qualification spécialisées et mette aussi en place des modalités d'encadrement et de coordination des activités d'enseignement afin d'assurer la cohérence d'un programme.

Les représentants des chargés de cours ont longuement disserté sur ces thèmes et ont porté des jugements relativement sévères sur ces aspects cruciaux de leur insertion dans des programmes d'enseignement où ils ont peu de prise sur les processus décisionnels en tant qu'enseignants «à la pièce».

Les pages suivantes témoignent de leurs perceptions des exigences de qualification, des mécanismes d'attribution des charges de cours, de l'accueil et de l'encadrement du personnel chargé de cours, de la coordination des activités d'enseignement, de la cohérence des programmes et de la qualité de l'enseignement, de la participation aux décisions et, enfin, de leurs conditions de travail.

3.1 Les mécanismes d'attribution des charges de cours

Bien qu'il existe des variantes institutionnelles dans les modalités et le degré de formalisme de ce processus, les discours des représentants syndicaux ont

permis d'en identifier les principales étapes et de dégager leurs appréciations sur le sujet.

1) *La détermination des charges d'enseignement excédentaires*

Dans l'ensemble des établissements, les responsables du processus d'attribution des charges de cours sont les départements (ou les facultés lorsqu'il n'y a pas de département). À l'intérieur de ces unités, la direction, un comité de direction constitué à cet effet ou, encore, l'assemblée des professeurs, détermine le nombre de cours à dispenser pour l'année ou pour chacun des trimestres à partir des prévisions de clientèle et des orientations du programme du département. Les professeurs réguliers choisissent leurs cours et c'est le résidu qui constitue la charge de travail à confier à des ressources non-permanentes.

Dans tous les établissements, un certain nombre de cours sont attribués, en vertu de la «clause de réserve», à des étudiants diplômés, à des cadres de l'université ou encore à des personnes de l'extérieur. Là où les chargés de cours sont syndiqués, cette «clause de réserve» prend la forme d'un quota global pour toute l'université. Ce quota peut représenter de 8 à 15% des charges d'enseignement qui ne sont pas assumées par les professeurs réguliers. L'utilisation de cette clause varie d'intensité d'une université à l'autre, bien qu'elle permette de se soustraire aux règles d'attribution prévues par la convention collective.

La charge de cours qui devra être confiée à une personne de l'extérieur est définie par des exigences de qualification propres à chaque cours. Ces «exigences» sont «costaudes» ou élevées, selon les représentants syndicaux, et constituent une partie significative du droit de gérance des départements et des facultés. Celui-ci s'exerce chaque fois que l'on ajoute un cours, modifie un sigle de cours ou sa matière et à l'occasion d'une révision de programme. L'opération peut, selon les pratiques utilisées, être perçue comme un outil pour écarter des chargés de cours et permettre un recrutement plus arbitraire.

Plusieurs représentants insistent d'ailleurs sur le fait que ce sont les assemblées départementales qui fixent ces exigences de qualification pour les cours et que, les chargés de cours n'y étant pas représentés, ils sont dans l'incapacité d'assurer une utilisation juste et équitable de ce droit de gérance. Il est à noter que, si les exigences sont élevées à l'égard de l'expérience professionnelle et du diplôme, l'expérience de l'enseignement ne constitue jamais un critère d'éligibilité.

2) *Les procédures d'affichage*

Dans toutes les universités où les chargés de cours sont syndiqués, les cours à affecter sont soumis à une procédure d'affichage selon les modalités et dates prescrites dans la convention collective en vigueur. Simultanément, tout le bassin des chargés de cours en lien d'emploi avec une université est rejoint par la poste lors de cet affichage. L'opération peut se dérouler chaque trimestre ou, comme à l'université de Sherbrooke et de Concordia, se réaliser selon une fréquence annuelle.

Pour les charges de cours qui n'ont pu être comblées lors de cette première étape d'attribution, les universités doivent procéder, en vertu des conventions, à des affichages «courts» ou «accélérés» qui permettent de solliciter à nouveau le bassin des chargés de cours éligibles. Il semble que cette procédure soit relativement peu normalisée par les conventions collectives et utilisée de façon très diverse par chacune des universités. Une utilisation intensive de cette pratique est vue par les syndicats comme le résultat d'une mauvaise planification de clientèle ou d'une volonté de contourner la procédure de base ou encore d'un grand laxisme dans la répartition initiale des cours entre les professeurs réguliers, pour lesquels il serait loisible de décider, à la dernière minute, de ne plus donner un cours qui leur avait été préalablement attribué.

Lorsque toutes les étapes et les procédures d'affichage ont été complétées, les unités d'embauche peuvent recruter des candidats à l'extérieur du bassin des chargés de cours en faisant appel à une banque de curriculum vitae ou à des réseaux de contacts. Cette pratique dite «de régie interne» échappe à toute règle, incluant le contrôle des exigences de qualification.

Il est évident que la multiplication des «affichages accélérés», qualifiés par les syndicats d'«affichages sauvages», est dénoncée par les organisations de chargés de cours. Quant à la «régie interne», elle donne lieu, selon les syndicats, à beaucoup d'arbitraire, de favoritisme sinon de népotisme. Cependant, de l'avis de ces organisations, 80% des charges de cours sont attribuées en respectant les normes de l'affichage, ce qui permet d'affecter de façon équitable et quasi récurrente, en vertu de l'ancienneté, la majorité des tâches d'enseignement, de 4 à 8 semaines avant le début d'un trimestre.

3) *L'éligibilité des candidats*

La détermination de l'éligibilité d'un candidat pour donner un cours repose essentiellement sur le système des exigences de qualification pour l'enseignement (EQE). Ces EQE sont le coeur des conventions collectives, «le visa de travail», mais aussi un des principaux points de litige entre les syndicats et les administrations. Elles précisent le niveau requis de diplômation et d'expérience professionnelle.

Ce système, fondé sur la spécialisation des compétences, peut entrer en contradiction avec les besoins des chargés de cours (surtout les chargés de cours structurels), qui ont plutôt intérêt à se faire reconnaître un grand nombre d'exigences de qualification afin de s'assurer une stabilité d'emploi, de maximiser leurs revenus et d'accumuler des points au fur et à mesure qu'ils accroissent leur expérience. Pour atteindre cet objectif, plusieurs chargés de cours cherchent à se faire reconnaître des qualifications pour 5, 6 ou 7 cours différents. Certains chargés de cours cumulent jusqu'à 20, 25 ou même 30 EQE.

Dans la plupart des établissements, les exigences de qualification sont déterminées pour toute la durée de la convention collective. La définition des EQE demeure la prérogative des assemblées départementales ou facultaires ou de leurs comités. Dans plusieurs constituantes de l'Université du Québec, il existe des mécanismes qui permettent aux chargés de cours de faire entendre leurs avis lorsque l'on veut modifier des EQE. À l'exception de l'UQAT et de l'Université de Sherbrooke, il existe partout la possibilité

de se prévaloir d'un droit d'appel lorsqu'une personne se voit refuser la reconnaissance des EQE pour un cours donné. Les critères utilisés dans la définition des EQE tendent à être assez stables dans le temps. Selon certains représentants syndicaux, l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention de travail ou la réforme partielle ou complète d'un programme d'études peuvent, dans certains cas, fournir l'occasion de modifier les exigences de qualification, cette manoeuvre ayant pour but d'écarter des candidats.

Dans d'autres établissements (Montréal, Laval, UQTR) l'obtention des EQE est une sorte de droit de pratique qui permet à une personne de donner le cours ou les cours pour lesquels les exigences de qualification ont été reconnues. Par la suite, le chargé de cours est en période probatoire durant les trois premières fois où il donne un cours ou plusieurs cours au sein d'une unité - peu importe qu'il s'agisse d'un même cours ou de cours différents. Après cette période de probation, le chargé de cours doit être évalué par un comité mis sur pied à cet effet. Si l'évaluation est positive, le chargé de cours acquiert une sorte de reconnaissance de «compétence» pour l'enseignement au sein de l'unité concernée. Sinon, il perd son pointage et, du même coup, la reconnaissance de ses EQE. Là encore, aux dires des syndicats des établissements où cette mesure est en vigueur, cette évaluation peut constituer un moyen d'évincer arbitrairement un chargé de cours quoique, dans les faits, ce genre de situation ne se produise pas très souvent. Ceux-ci ont également souligné que la nécessité de cumuler les trois cours de la période probatoire au sein d'une même unité limite d'autant la mobilité du chargé de cours dans l'ensemble de l'université puisqu'il n'est pas avantageux - toujours du point de vue de la probation - de cumuler du pointage sur les listes de départements différents.

4) *L'attribution des cours*

C'est de plus en plus un processus distinct de l'éligibilité qui permet de sélectionner, parmi les candidats qui se sont vus reconnaître des EQE, ceux qui cumulent le plus de points sur la base de l'ancienneté. Il s'agit donc d'un processus relativement mécanique. Dans les universités où le processus n'est pas formel, comme à Concordia, l'attribution des charges de cours est

déterminée par les évaluations précédentes des étudiants et intègre quand même la notion d'ancienneté.

Le nombre maximal de charges de cours qu'un même individu peut dispenser au cours d'une année universitaire est de six, sauf à l'Université de Montréal et à Concordia où il est de quatre. Les représentants des chargés de cours de ces deux universités demandent d'ailleurs que ce nombre soit porté à six.

De façon générale, les règles d'attribution prescrites par les ententes collectives sont respectées, même s'il existe des dérogations. Le système actuel a l'avantage d'assurer à l'établissement et aux chargés de cours une certaine stabilité. Celle-ci est bien sûr proportionnelle au pointage d'un individu, ce qui explique le terme de «loterie» employé par les représentants syndicaux pour qualifier la situation des chargés de cours ayant moins d'ancienneté. De la même façon, le fait que l'implantation du syndicat dans l'établissement soit plus ancienne influence la stabilisation du personnel chargé de cours et le rodage des mécanismes d'attribution.

En définitive, malgré les dérogations aux procédures par des recrutements discrétionnaires de dernière minute et malgré un certain laxisme ou, au contraire, parfois, une trop grande sévérité dans la reconnaissance des EQE, les organisations syndicales se déclarent relativement satisfaites de l'ensemble des procédures existantes.

3.2 L'encadrement et la coordination des activités d'enseignement des chargés de cours

S'interroger sur l'encadrement professionnel et pédagogique des chargés de cours, ainsi que sur la coordination de leurs activités d'enseignement soit par rapport à celles des professeurs ou soit entre les chargés de cours eux-mêmes, revient à se questionner sur leur insertion dans le programme d'études où ils sont appelés à intervenir. Cela symbolise aussi le cloisonnement plus ou moins étanche entre le groupe des chargés de cours et le corps professoral régulier.

Sans être univoque, le discours syndical est relativement homogène sur la thématique de l'intégration. Soulignons par ailleurs que les porte-parole syndicaux rencontrés proviennent majoritairement du secteur des sciences humaines et sociales et qu'ils ont pour la plupart une longue expérience de l'enseignement. Malgré tout, ils ont essayé de traduire et d'évaluer les préoccupations de l'ensemble de leurs membres à propos de l'intégration et de l'accueil: des questions délicates, s'il en est, puisqu'elles ont une incidence sur la qualité et la liberté d'enseignement, la cohérence des programmes et sur la responsabilité des professeurs de carrière face aux chargés de cours.

Toutes les organisations syndicales ont mentionné que, de trimestre en trimestre, une proportion variant de 10 à 20% des charges de cours est assumée par des chargés de cours nouvellement recrutés. Une certaine proportion des cours est aussi dispensée pour la première fois par des personnes qui sont en lien d'emploi, d'où l'intérêt de mettre en place une structure d'accueil qui soit efficace. Plusieurs représentants des chargés de cours affirment que, dans un bon nombre d'établissements, il n'existe pas de tels mécanismes d'accueil, ce qui peut engendrer une certaine forme de découragement chez les jeunes chargés de cours qui ne bénéficient pas toujours du support voulu lorsqu'ils sont à leurs premières armes dans l'enseignement. Lorsqu'une telle structure d'accueil existe, elle est le plus souvent récente et embryonnaire. Elle se limite, par exemple, à l'envoi d'une lettre au nouveau chargé de cours, contenant une série d'informations sur le calendrier des cours et les ressources disponibles.

Dans leur pratique d'enseignement, les chargés de cours semblent majoritairement laissés à eux-mêmes; «la coordination est très déficiente et quasi inorganisée, ce qui est très dangereux pour la qualité de la formation universitaire», rapporte l'un des représentants syndicaux. La coordination entre les chargés de cours et les professeurs réguliers est inexistante dans un bon nombre de départements, et cela même si certaines conventions collectives prévoient que les professeurs soient responsables d'un encadrement des chargés de cours. Dans les faits, cette responsabilité est très inégalement assumée».

Par contre, les organisations syndicales insistent sur la nécessité d'établir un lien qui ne fasse pas des chargés de cours des subordonnés des professeurs. Leur volonté de préserver leur liberté d'enseignement et leur désir apparemment contradictoire d'un meilleur encadrement s'accommoderaient d'une certaine forme de concertation entre pairs et d'une coordination visant l'amélioration de la qualité de l'enseignement et des programmes. Les propos des différentes organisations sur le sujet présentent de nombreuses nuances, ce qui témoigne de la complexité de la question.

En contrepartie, les organisations syndicales semblent toutes tirer le même constat quant à l'origine de cette déficience d'encadrement et de coordination. Elle serait avant tout imputable à l'absence des chargés de cours des assemblées décisionnelles où sont discutées les questions de programme et de pédagogie. Les porte-parole syndicaux déplorent unanimement qu'ils ne soient pas rémunérés pour ce genre de contribution et que ceux qui y participent le fassent bénévolement.

En résumé, les organisations syndicales attirent l'attention sur le déséquilibre existant entre la part que les chargés de cours assument dans l'enseignement universitaire et le peu de soutien qu'on leur fournit et de participation qu'on leur autorise.

3.3 Les conditions de travail et les avantages sociaux

3.3.1 La rémunération et les avantages sociaux

Les chargés de cours sont embauchés et rémunérés uniquement pour l'enseignement d'une matière donnée pendant un nombre d'heures déterminé. Ils sont en fait rémunérés sur une base horaire selon le nombre d'heures et de crédits rattachés à un cours. La rémunération horaire varie, selon les établissements, de 60$ à un peu plus de 80$. La rémunération tend à être de plus en plus uniforme à l'intérieur d'un même établissement; on parle alors de salaire unique, peu importe la discipline ou les qualifications professionnelles des chargés de cours. D'une université à l'autre, on tendrait aussi vers une certaine parité salariale. Cette parité est toutefois encore loin d'être atteinte: un chargé de cours de l'Université de Sherbrooke reçoit

environ 1 000$ de moins que celui de l'UQAM tandis que ceux de l'Université Laval et de l'Université de Montréal gagnent entre 400$ et 500$ de moins qu'à l'UQAM. À l'Université Concordia, la rémunération horaire varie substantiellement d'une discipline à l'autre, de 60$ à 81$. Dans cet établissement, le secteur de l'administration semble devoir s'ajuster à la réalité de ce segment du marché de l'emploi et les chargés de cours qui sont avocats ou comptables agréés sont mieux rémunérés. À l'Université de Montréal, les leçons de musique, l'enseignement des langues, le droit et la médecine dentaire échappent à la règle du salaire unique. À l'Université de Sherbrooke, la rémunération est plus élevée en droit: elle s'établit à 93$ l'heure. Les leçons individuelles de musique sont rémunérées à 53$ l'heure à l'UQAM, à l'Université Laval et à l'Université de Montréal. Les ateliers en arts plastiques et les cours à l'École internationale de français de l'UQTR sont rémunérés à 25$ l'heure. Soulignons que seule l'Université de Sherbrooke paie une «vacation» pour les heures de déplacement des chargés de cours. Ajoutons enfin que les «maîtres de langue» de l'Université Laval ont leur propre organisation syndicale et leur propre échelle salariale.

La seule rémunération prévue et reconnue est liée à la période durant laquelle se déroule l'enseignement en classe, ce qui veut aussi dire que le temps nécessaire à la préparation de ce cours, à l'encadrement des étudiants et à l'évaluation des travaux et examens n'est pas reconnu ou, plutôt, est implicitement inclus dans le traitement horaire accordé. La rémunération d'une charge de cours est donc en réalité un forfait, puisqu'elle incorpore toutes les tâches connexes à l'enseignement.

Les organisations syndicales défendent le principe du salaire unique pour des raisons qui sont de deux ordres. D'une part, elles n'acceptent pas que des cours dans des disciplines différentes aient une valeur différente ou, en d'autres termes, «qu'un cours de physique n'ait pas la même valeur qu'un cours d'histoire de l'art». D'autre part, elles considèrent que les chargés de cours forment déjà un groupe suffisamment hétérogène. Si des échelles salariales différentes devaient s'appliquer dans chaque discipline en fonction des conditions du marché du travail d'une profession donnée, de l'ancienneté, de la diplômation, de l'expérience professionnelle, etc., des disparités salariales probablement croissantes viendraient s'ajouter à l'hétérogénéité

sociale déjà très caractérisée de ce groupe. Elles préfèrent donc l'uniformité et la simplicité de la situation actuelle aux disparités et aux difficultés de contrôle que des échelles salariales différenciées induiraient.

Plusieurs organisations syndicales considèrent que la rémunération actuelle d'une charge de cours est largement insuffisante. Partant du principe «à travail égal, salaire égal», elles font le calcul suivant: selon toutes les études, il appert que la moitié de la tâche d'un professeur régulier est consacrée à l'enseignement, que la tâche d'enseignement normale est de quatre cours par année et le salaire moyen d'un peu plus de 50 000$ par année. Les critères de détermination de la rémunération d'une charge de cours devraient donc être :

$$\text{Valeur d'une charge de cours} = \frac{\text{50\% du salaire moyen d'un professeur}}{\text{4 cours/année}}$$

Ce qui donnerait une rémunération de 6 200$ par charge de cours. D'autres organisations demandent la parité avec les chargés de cours les mieux payés, ceux du réseau de l'UQ, et espèrent que ces derniers vont réussir à obtenir de bonnes augmentations salariales.

Les avantages sociaux sont réduits: paie de vacances, équivalant en général à 8% de la rémunération globale, congés de maternité, congés de maladie et perfectionnement. L'accès aux congés de maternité et de maladie est limité à la période où le salarié est à l'emploi de l'université, ce qui, dans la situation des chargés de cours, est restrictif et souvent litigieux.

Les sommes consacrées au perfectionnement des chargés de cours sont aussi réduites, selon les organisations syndicales, et inexistantes dans le cas de Concordia. Par ailleurs, il se dégage deux modèles quant à l'utilisation qui est faite de ces budgets. Dans certaines universités, l'organisation syndicale, seule ou conjointement avec des représentants de l'université, alloue la majorité des sommes disponibles sous forme de bourses à des chargés de cours qui veulent terminer une formation de 2^{e} ou de 3^{e} cycle et favorise les

«structurels» dans l'allocation des bourses, c'est-à-dire ceux qui ont au moins cinq ans d'ancienneté. Ailleurs, au contraire, la majorité des sommes sera consacrée à des activités de perfectionnement de courte durée : frais de déplacement et d'inscription à des colloques, à des conférences, etc... Certains comités conjoints fonctionnent très bien et «ciblent» leurs investissements en fonction d'objectifs clairs alors que d'autres sont paralysés par des règles «tatillonnes» et ne réussissent pas à dépenser les fonds disponibles parce que les conditions sont trop restrictives. En somme, certains établissements considéreraient qu'ils n'ont aucune responsabilité dans la formation de certains de leurs chargés de cours, alors que d'autres reconnaîtraient la réalité des «structurels», orientant l'allocation des ressources vers ce groupe. Les sommes allouées au perfectionnement ont ainsi pu aider quelques chargés de cours à accéder à un poste de professeur.

3.3.2 Les autres conditions de travail : les horaires, l'accès à un bureau et l'encadrement des étudiants

De façon générale, les chargés de cours ne choisissent pas les horaires d'enseignement, puisque ceux-ci sont connus en même temps que l'affichage des cours. Très exceptionnellement, un responsable pourra s'informer des disponibilités d'un chargé de cours, afin de s'en assurer les services ou d'aménager les horaires en fonction de ses disponibilités.

L'accès à un bureau est très limité. Généralement, les départements ou les facultés peuvent offrir un bureau et un téléphone à l'ensemble des chargés de cours qu'ils embauchent. Les représentants des chargés de cours constatent, à ce sujet, que certains départements font des efforts et que d'autres n'ont tout simplement pas de place pour eux. Dans ces conditions, l'encadrement des étudiants doit être fait dans la salle de cours, avant ou après le cours, ou encore dans le corridor. Ce qui fait conclure aux représentants syndicaux : «Il est très difficile d'encadrer les étudiants de façon adéquate dans ces conditions et les étudiants s'en plaignent à juste titre. Il faut leur donner notre numéro de téléphone privé et accepter d'être dérangé à tout moment».

4. Les demandes des organisations de chargés de cours

Lors des entrevues réalisées, les organisations syndicales ont eu la possibilité d'exposer formellement leurs revendications par rapport au système actuel. On peut regrouper ces revendications à l'intérieur de quatre grandes thématiques, soit la participation aux instances décisionnelles et leur intégration dans les établissements, de meilleures conditions d'exercice de leur profession, une rémunération plus élevée et de meilleurs avantages sociaux et, un statut de travail enrichi ou une possibilité d'accéder à des postes de professeurs réguliers.

Les demandes et revendications des différentes organisations syndicales ne sont pas aussi homogènes que l'on aurait pu le croire. Il apparaît donc nécessaire de faire ressortir les discours communs et les convergences, mais aussi les différences significatives qui teintent le discours des différentes organisations.

4.1 La participation aux instances décisionnelles

Selon les représentants des organisations syndicales, la participation des chargés de cours aux diverses instances universitaires est très réduite à tous les niveaux et, là où elle est acceptée et «permise», elle est bénévole, fragile et aléatoire. La seule participation officielle a été négociée lors du renouvellement des ententes collectives. Elle n'est pas assortie du droit de vote pour les représentants des chargés de cours et se fait sur la base d'une représentation syndicale.

Cette forme de représentation n'existe que dans le réseau de l'Université du Québec et concerne le Conseil d'administration et la Commission des études. La représentation au sein des unités d'embauche relève des directions et ultimement des assemblées de professeurs et est par conséquent plus aléatoire, informelle et sujette à des changements sans préavis, tout comme la participation aux comités de programmes, aux modules, etc.

Dans toutes les universités, les assemblées de professeurs, départementales ou facultaires, sont souveraines et peuvent ou non autoriser les chargés de

cours à assister à leurs réunions. Il n'est pas possible de quantifier la participation des chargés de cours dans les quelque trois cents différentes unités d'embauche que compte le réseau universitaire, mais, selon toutes les indications, elle est réduite.

4.2 De meilleures conditions d'exercice de la profession

Les organisations syndicales de chargés de cours formulent peu de demandes précises relativement à leurs conditions d'exercice. On a souligné précédemment les commentaires des organisations syndicales quant à l'absence ou aux déficiences en matière d'accueil, de soutien, de coordination et d'encadrement de l'enseignement. C'est par le biais de la participation aux instances décisionnelles et consultatives et par l'attribution d'une rémunération, qu'ils considèrent comme le corollaire de cette participation, que les chargés de cours posent le problème de leur intégration et mettent de l'avant des demandes précises.

Selon les porte-parole d'une des constituantes de l'Université du Québec où les chargés de cours ont revendiqué et acquis le droit d'assister à la majorité des réunions départementales, l'expérience n'a pas été très positive. Deux raisons expliquent ce bilan: l'intérêt des chargés de cours n'a pas été aussi grand que prévu et ceux qui étaient présents se sentaient en position de subordonnés par rapport aux professeurs et à l'intérieur de forums où les sujets traités les concernaient rarement.

Les porte-parole de cette institution ont donc abandonné leurs revendications traditionnelles concernant leur représentation aux assemblées départementales et les ont troquées contre des rencontres bisannuelles à caractère pédagogique avec les professeurs, ainsi que pour un comité de liaison départemental de nature plus technique. Ces mécanismes n'ont pas été mis en place à ce jour, mais ces demandes manifestent une évolution de la réflexion que poursuit cette organisation syndicale quant aux moyens d'assurer la meilleure forme de participation sur les sujets qui intéressent les chargés de cours : l'enseignement, la pédagogie, les programmes, l'encadrement des étudiants, etc.

De façon générale à l'intérieur des organisations syndicales de l'Université du Québec, et malgré cette expérience particulière, les demandes des organisations quant à la participation aux diverses instances universitaires demeurent les mêmes que par le passé : représentation au Conseil d'administration, à la Commission des études, à l'Assemblée des gouverneurs de l'Université du Québec, aux assemblées départementales ou modulaires, aux comités de programmes, aux conseils de module, etc. et, dans tous les cas, avec droit de vote et rémunération sous une forme ou une autre.

La situation de l'UQAM mérite d'être évoquée brièvement par rapport à ce sujet. Les revendications traditionnelles relatives à la participation sont maintenues (représentation, droit de vote et rémunération), mais le syndicat demande aussi une reconnaissance explicite de l'existence et de l'apport des chargés de cours comme corps enseignant et une participation significative dans l'élaboration des programmes ainsi que dans les activités pédagogiques, moyennant une rétribution équitable. Ces demandes se font dans un contexte de collaboration entre l'administration et le syndicat. Les représentants des chargés de cours disent qu'après dix ans de syndicalisation et de nombreux affrontements, l'attitude de l'administration est maintenant plus ouverte : «Notre propre approche vise à démontrer que cette collaboration peut être positive, à démontrer que nous sommes peu ou mal utilisés en tant que ressources humaines parce que nous ne sommes pas intégrés à l'université. Nous participons à certains comités institutionnels, par exemple sur l'évaluation, les stages, le développement pédagogique et les tests de français, et cette collaboration donne des résultats intéressants depuis quelque temps». Ajoutons que l'UQAM et le syndicat des chargés de cours ont amorcé une démarche de médiation préventive depuis le dernier conflit, ce qui, selon le syndicat, facilite les échanges et favorise la collaboration.

Les organisations syndicales de chargés de cours des autres universités tiennent un discours à peu près semblable : elles voudraient que les chargés de cours soient représentés sur une base syndicale, dans toutes les instances officielles de l'université incluant les unités d'embauche, c'est-à-dire les assemblées départementales ou de faculté. Mais cette participation devrait, à leur avis, être assortie d'une rémunération, soit directe, soit par le biais de libérations syndicales.

Avec parfois quelques nuances, l'essentiel des attentes et revendications des organisations syndicales peut se résumer ainsi : «Nous voulons la pleine intégration des chargés de cours à la communauté universitaire, c'est-à-dire une participation à toutes les instances et la création de conditions matérielles pour favoriser cette participation, soit par du pointage ou par des libérations syndicales, autant dans les départements qu'au Conseil d'administration».

Pourquoi la participation des chargés de cours doit-elle passer par une représentation syndicale? Là-dessus, les porte-parole répondent que leur position n'est pas fondée sur des considérations corporatistes, mais plutôt sur le fait que l'expertise sur les dossiers touchant les chargés de cours est concentrée au sein des membres des exécutifs des organisations syndicales et qu'en pratique eux seuls peuvent assurer un suivi et une continuité en ce qui touche aux chargés de cours.

Plusieurs soutiennent en effet que, en regard de la qualité de l'enseignement, les lacunes en matière de coordination et d'encadrement ont une incidence négative évidente. Mais, comme certains porte-parole l'ont exprimé, «..l'encadrement et la coordination de l'enseignement dispensé par les chargés de cours ne doivent pas être faits par des professeurs qui se percevraient comme des contremaîtres ou des patrons, mais d'égal à égal».

Si l'on ajoute à la problématique de la qualité de l'enseignement, le fait que les chargés de cours n'ont pas la même disponibilité auprès des étudiants que les professeurs réguliers et que, dans bien des cas, ils n'ont pas de bureaux adéquats pour encadrer les étudiants, on pose en fait la question du statut des chargés de cours, de la nature de leur insertion dans les universités et les programmes universitaires et, finalement, celle de la cohérence des programmes assumés par deux corps enseignants relativement étrangers et étanches. «Par deux solitudes», affirment certains.

Quoi qu'il en soit, les organisations syndicales insistent beaucoup plus sur la participation aux instances et «la pleine intégration à la vie universitaire» que sur leurs conditions de travail liées à l'enseignement au sens strict, c'est-

à-dire l'accueil, le soutien dans la préparation des plans de cours et du matériel didactique, la coordination et l'encadrement des enseignements, la taille des groupes-cours, les horaires, etc.

Par ailleurs, sur d'autres aspects plus tangibles, certaines organisations syndicales demandent que l'affichage et l'attribution des charges de cours se fassent, pour l'essentiel, sur une base annuelle, avec les ajustements nécessaires avant chaque trimestre. Cette demande est majeure, puisqu'elle permettrait la signature de contrats de huit, neuf ou dix mois, selon le nombre de cours et de trimestres en cause, et donc un allongement des liens d'emploi pour de nombreux chargés de cours. Dans un tel contexte, leur situation professionnelle serait «moins précaire» et faciliterait la planification de leur temps de travail et de leurs revenus.

Dans cette foulée, certaines organisations syndicales demandent que les chargés de cours qui sont intéressés par une carrière universitaire aient accès aux fonds de recherche ou à des contrats de recherche, afin de ne pas dissocier l'enseignement et la recherche universitaires, alors que d'autres voudraient participer à des tâches de coordination et d'encadrement de l'enseignement. On verra que ces demandes ne sont pas étrangères à certaines réflexions relatives au statut des chargés de cours.

Les autres demandes visent essentiellement l'attribution d'auxiliaires d'enseignement, la réduction du nombre de stagiaires pour les superviseurs de stage, l'augmentation du nombre de bureaux réservés aux chargés de cours, la gratuité des frais de scolarité et de stationnement, et enfin le paiement de «vacations» pour les déplacements, etc.

Les représentants des chargés de cours de l'Université de Montréal et de l'Université Concordia demandent, en outre, que le nombre de cours qu'un individu peut dispenser dans une année universitaire passe de quatre à six. Les chargés de cours de l'Université de Sherbrooke demandent que l'ancienneté qui leur est reconnue le soit, non pour chaque cours, mais sur la base d'une unité d'embauche. D'autres voudraient que les sommes dédiées au perfectionnement des chargés de cours soient prioritairement orientées en faveur du «perfectionnement long», c'est-à-dire allouées sous forme de

bourses afin d'aider les individus à compléter une formation de maîtrise ou de doctorat.

4.3 Une rémunération et des avantages sociaux accrus

Deux éléments ressortent du discours syndical relativement à la rémunération. D'une part, le principe du salaire unique n'est remis en question par aucune organisation syndicale pour les raisons invoquées précédemment, même si ceux qui ont plus d'ancienneté et ceux qui ont un doctorat se sentent désavantagés. D'autre part, quant à la valeur du traitement, deux approches fort différentes sont mises de l'avant: celle qui demande la parité avec les chargés de cours de l'UQAM et celle qui souhaiterait un niveau de salaire horaire comparable à celui des professeurs réguliers. Selon ce dernier scénario, et en vertu du principe «à travail égal, salaire égal», une charge de cours devrait être rémunérée entre 6 000$ et 6 750$ (selon le salaire moyen des professeurs).

Quant aux avantages sociaux : la participation à un fonds de pension est devenue pour plusieurs une nécessité et même une priorité. Certains comprennent, par contre, que ce besoin ne s'adresse qu'aux chargés de cours «structurels» et non pas à ceux qui sont en «double emploi». Cette demande trouve d'ailleurs un écho dans le projet de loi 116; la bonification des congés de maladie et de maternité, accès à des congés «sociaux», majoration du traitement lorsqu'un groupe-cours excède 40 étudiants constituent les autres éléments des demandes syndicales.

4.4 «Un statut enrichi» ou «une clause passerelle»

Pour certains, la question du statut des chargés de cours est de nature «existentielle»: quel devrait être leur rôle à l'université, est-ce une situation transitoire ou permanente, quel est l'avenir réservé aux «structurels» et aux pigistes, collectivement et individuellement, etc.? Pour d'autres, la «précarité» tient lieu de leitmotiv : elle s'est insinuée à divers degrés dans tous les secteurs du marché de travail et dans toutes les professions et la récession du début des années 1980 a gonflé les rangs des «précaires» et des

exclus du marché de l'emploi. La situation des chargés de cours n'est donc qu'un reflet et une conséquence de tous les blocages du marché du travail.

Le discours des organisations syndicales, leurs demandes et leurs perspectives à court et à moyen termes en ce qui concerne le statut des chargés de cours sont loin d'être homogènes. En fait, la réflexion à ce sujet n'est pas approfondie au même degré dans toutes les organisations et n'est pas toujours convergente. Il en est de même en ce qui concerne l'opportunité de créer un hypothétique nouveau statut de chargé d'enseignement ou tout statut intermédiaire se situant entre «le professeur chercheur» et le chargé de cours «à la pièce». Les pages suivantes présentent une description succincte de chacune des positions exposées par les organisations syndicales à ce sujet, ainsi que les perspectives et hypothèses de solution qui s'en dégagent.

Le syndicat des chargés de cours de l'Université Laval maintient comme seule position officielle l'engagement annuel des chargés de cours, l'allocation de plus de bureaux pour cette catégorie d'enseignants, l'amélioration des avantages sociaux et le relèvement de six à huit du nombre maximum de cours qu'une personne peut dispenser durant une année. «En d'autres termes, une bonification substantielle du statut actuel». Si un nouveau statut de travail devait être créé, selon ces porte-parole, il devrait chercher à améliorer la situation professionnelle des structurels et des pigistes déjà en lien d'emploi. De plus, l'ancienneté doit être respectée et la priorité dans le recrutement et l'embauche des personnes qui verraient leur rôle substantiellement enrichi doit être accordée aux actuels chargés de cours. Les représentants de cette organisation ajoutent que «la lutte contre la précarisation de l'emploi ne doit pas devenir une lutte contre les précaires. Ce que nous craignons, c'est que, en voulant corriger la situation actuelle, on en profite pour faire disparaître les gens en place au profit d'un autre groupe».

À l'Université Concordia, les chargés de cours demandent que le lien d'emploi entre les chargés de cours et l'université soit d'un an et que, au terme d'une période probatoire de cinq ans, ce lien contractuel renouvelé mène à une forme de permanence. Les représentants de cette organisation demandent aussi que les chargés de cours participent à la conception des

programmes et à la coordination de l'enseignement et que ces tâches soient rémunérées. Ils revendiquent finalement une priorité d'embauche pour les postes de professeurs et les postes administratifs.

À l'Université du Québec à Montréal, le syndicat se fixe comme priorité une meilleure intégration des chargés de cours et ajoute que le défi actuel est de trouver le moyen de mieux utiliser les ressources existantes. Dans cette perspective, il faut reconnaître que certains chargés de cours sont «quasi-permanents» et il faut trouver un statut pour cette catégorie d'enseignants sans priver l'université de l'apport des chargés de cours en «double emploi». Mais il ne faut pas créer un statut de «sous-professeurs». Si un nouveau statut devait être créé, le syndicat des chargés de cours demande à être partie prenante à la définition de ce statut et veut avoir «un certain contrôle» sur l'accès ou le passage à ce statut. Mais ce que cette organisation privilégie actuellement comme position est l'extension du statut actuel du chargé de cours, c'est-à-dire un statut enrichi, pour certains, par des tâches de recherche, de coordination de l'enseignement et de participation aux instances de l'institution. Les représentants de cette organisation syndicale ajoutent qu'ils ne revendiquent pas la permanence pour les chargés de cours et qu'il ne faut pas multiplier les catégories de chargés de cours, comme il ne faut pas multiplier les catégories de professeurs.

À l'Université de Montréal, l'organisation syndicale pose le problème de façon plus ambivalente. D'une part, la voie la plus simple dans le cadre du statut actuel est de «civiliser au maximum la précarité par le cumul de conquêtes salariales et normatives, améliorant ainsi le statut des chargés de cours et favorisant une réelle intégration à l'institution. D'autre part, l'enseignement universitaire, dissocié de la recherche, n'est pas une solution à long terme. Consacrer un nouveau statut de chargé d'enseignement, ce serait créer une catégorie d'enseignants qui seraient les larbins des professeurs qui eux se concentreraient dans la recherche». Par contre, il faut, selon ces porte-parole, rationaliser, dans le cadre d'une politique d'ensemble, l'utilisation des ressources humaines existantes. Or, une telle rationalisation (modulation des tâches des professeurs, intégration des chargés de cours, développement de nouveaux statuts, etc.) a «beaucoup de conséquences pour les professeurs eux-mêmes, pour l'avenir de l'université et

pour les chargés de cours. Un véritable débat sur ce sujet devra avoir lieu». Dans ces conditions, la seule position officielle de cette organisation est d'exiger une «clause passerelle» pour l'accès aux postes de professeurs, «c'est-à-dire le recrutement prioritaire dans le bassin de savoir faire que sont les chargés de cours».

Trois autres organisations syndicales, celles de l'UQAT, de l'UQAR et de l'UQAC, ont comme position et comme stratégie l'amélioration ou la bonification du statut actuel. Dans un cas, les représentants se disent ouverts à diverses hypothèses, telles l'allongement des liens d'emploi et la participation aux activités de recherche, et accueillent positivement l'éventualité de la création d'un statut de chargé d'enseignement. Une deuxième organisation insiste sur l'attribution annuelle des charges de cours et donc sur un lien contractuel «allongé». Enfin, une troisième organisation, dont la position officielle est le statu quo amélioré, pose comme priorité absolue l'intégration des chargés de cours à la vie universitaire par le biais d'une participation beaucoup plus active aux différentes instances. Ces porte-parole ajoutent que, selon les données d'un sondage réalisé auprès de leurs membres, un tiers des répondants seraient intéressés à accéder au statut de chargé d'enseignement. Cette organisation syndicale exigerait donc des garanties quant à la priorité d'embauche pour les chargés de cours et le respect de l'ancienneté.

À l'Université de Sherbrooke, l'organisation syndicale pose le problème du statut des chargés de cours en ces termes: la reconnaissance de l'apport de ces enseignants et de ces professionnels à la communauté universitaire exige une participation beaucoup plus grande de leur part à toutes les instances, une véritable intégration des chargés de cours. D'autre part, la revalorisation de la mission enseignement dans les universités exigerait un rôle différent, une tâche enrichie par la participation à diverses activités de développement de programmes et de coordination de l'enseignement de la part des chargés de cours et évidemment une rémunération conséquente. Dans cette perspective, la création d'un statut de chargé d'enseignement répondrait aux aspirations de la majorité des chargés de cours «structurels».

Enfin, la position développée par le syndicat des chargés de cours de l'Université du Québec à Trois-Rivières est de permettre l'accès des chargés de cours à des fonds de recherche ou de favoriser l'intégration des «structurels» à des projets de recherche afin de ne pas dissocier l'enseignement de la recherche pour ceux qui s'engagent sur la voie d'une carrière universitaire. Pour ces porte-parole, les chargés de cours n'accèdent que trop rarement aux postes de professeurs, parce que, en plus d'un doctorat, il faut avoir de l'expérience en recherche, ce que le système universitaire ne favorise présentement en aucune façon pour les chargés de cours. Les représentants de cette organisation syndicale demandent qu'une priorité d'embauche soit accordée aux chargés de cours qui ont acquis de l'expérience dans l'enseignement et la recherche lorsqu'un poste de professeur est disponible et que le ministère de l'Enseignement supérieur intervienne pour «favoriser, sinon pour forcer, l'intégration des chargés de cours actuels», parce que les départements et les professeurs les négligent systématiquement lorsque des postes doivent être comblés.

Comme on peut le constater, les demandes des syndicats et les perspectives d'avenir mises de l'avant quant au rôle des chargés de cours et à leur statut sont passablement diversifiées. Le statu quo «amélioré» est le dénominateur commun de tous les discours et rallie toutes les organisations syndicales. Mais, en réalité, il est un objectif à court ou moyen terme pour certains et un point de départ pour d'autres. En effet, entre le statu quo «amélioré» et la «clause passerelle» devant permettre l'accès aux postes de professeurs, il y a tout de même d'autres possibilités quant au statut et au rôle actuel des chargés de cours: un statut enrichi par différentes tâches liées à l'enseignement et éventuellement à la recherche, un allongement des liens contractuels afin de réduire la précarité d'emploi et, enfin, un nouveau statut comportant l'enrichissement de la tâche et une situation professionnelle moins précaire. Si la majorité des organisations syndicales ne sont pas réfractaires à de telles perspectives dans la mesure où la priorité est accordée aux chargés de cours actuels et que l'ancienneté est respectée, elles savent par ailleurs pertinemment que de telles solutions ne sont pas une panacée, puisqu'elles ne s'appliquent qu'à une minorité de leurs membres (probablement un certain nombre de «structurels»), que de telles perspectives ne font sûrement pas l'unanimité à l'intérieur du corps professoral et qu'elles

auraient un effet potentiellement déstabilisateur dans leurs propres rangs. Ultimement, certains se demandent si de telles solutions n'auraient pas pour effet de constituer une troisième catégorie d'enseignants universitaires, une nouvelle catégorie de «sous-professeurs» ou de «super chargés de cours».

CONCLUSION

Les organisations syndicales des chargés de cours représentent, comme il se doit, les intérêts de l'ensemble de leurs membres. Mais il est évident que leur base militante est surtout constituée de deux catégories de chargés de cours, les «structurels» et les pigistes, pour lesquels, malgré un statut précaire, l'enseignement est devenu une véritable profession et la principale source de revenus. Le discours syndical est donc largement conditionné par les intérêts de ce groupe, bien qu'il n'ignore pas la réalité des autres et tente de les englober dans une problématique générale.

Selon la vision partagée par ces organisations, la présence massive des chargés de cours s'explique par la nécessité de suppléer à l'insuffisance de professeurs réguliers, d'apporter une expertise complémentaire et de satisfaire aux besoins spécifiques de secteurs d'enseignement non traditionnels. C'est aussi la contradiction existant entre cette présence massive et la non-reconnaissance de ce personnel dans la structure des universités, dont l'absence de locaux réservés aux chargés de cours est le symbole tangible. Cette contradiction exprime, en effet, l'intention consciente ou inconsciente des universités de cantonner ce personnel exclusivement dans les tâches d'enseignement, sans participation à la recherche, à l'administration des programmes, à l'orientation pédagogique et à l'encadrement continu des étudiants.

Le désir d'être reconnu dans l'université, d'être encadré, d'avoir accès au perfectionnement, de se coordonner avec les professeurs réguliers, de bénéficier d'un statut moins vulnérable, traduit une certaine ambivalence face à la perspective d'une institutionnalisation accrue de cette main-d'oeuvre, qui comporte encore beaucoup d'inconnus. D'une part, il subsiste le risque de voir se figer les chargés de cours en une catégorie de personnel dont les conditions de travail seraient moins précaires, certes, mais qui demeureraient foncièrement subordonnées aux professeurs réguliers. D'autre part, une bonification très significative du statut des chargés de cours pourrait engendrer des coûts tels pour les universités qu'il deviendrait beaucoup moins attrayant, du point de vue de l'employeur, de recourir à ce personnel. Les

chargés de cours risqueraient alors de perdre leur caractère compétitif (toujours analysé sous l'angle des coûts) par rapport aux professeurs réguliers.

C'est avec une pleine conscience de ces réalités que le mouvement syndical des chargés de cours tente de structurer un discours commun sur les thèmes d'une meilleure reconnaissance, d'une plus grande intégration dans les universités, d'une plus grande participation aux décisions à tous les niveaux, de meilleures conditions de travail et d'un statut «enrichi» et moins précaire. En d'autres termes, ils aspirent à un nouveau contrat social à l'intérieur de la communauté universitaire et entendent développer des perspectives d'avenir.

La collaboration manifestée par les organisations syndicales lors de cette étude démontre qu'elles croient la cause des chargés de cours défendable. La prudence dans l'expression de leurs demandes et les nuances interinstitutionnelles apportées démontrent aussi leur conscience de la complexité de la situation actuelle et des risques d'une solution unique ou trop radicale.

ANNEXE VI

ÉTUDE DES INCIDENCES DE LA SYNDICALISATION DES CHARGÉS DE COURS SUR L'ADMINISTRATION UNIVERSITAIRE À TRAVERS L'ANALYSE COMPARÉE DE LEURS CONVENTIONS COLLECTIVES

TABLE DES MATIÈRES

Liste des tableaux ii

INTRODUCTION 3

1. Les impacts de l'existence des syndicats de chargés de cours sur les administrations universitaires 5

1.1 L'allocation des ressources au syndicat prévues dans les conventions collectives 5
1.2 Les opérations de gestion faisant intervenir le syndicat et découlant des conventions collectives 6
1.3 Les formes de participation et de représentation syndicales selon les conventions collectives 10

2. Les impacts de l'existence de chargés de cours syndiqués sur les administrations universitaires 15

2.1 L'allocation des ressources aux chargés de cours prévues dans les conventions collectives 15
2.2 Les opérations de gestion des chargés de cours découlant des conventions collectives 18
2.3 Les formes de participation des chargés de cours selon les conventions collectives 21

3. Les nouveaux modes relationnels introduits par la syndicalisation des chargés de cours 25

CONCLUSION 29

Documents consultés 31

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1

Les tâches administratives envers le syndicat découlant des conventions collectives des chargés de cours selon leurs types et les universités 7

Tableau 2

Participation syndicale selon les opérations de gestion, les instances universitaires et les universités 11

Tableau 3

Représentation syndicale selon les opérations de gestion, les instances universitaires et les universités 12

Tableau 4

Allocation des ressources aux chargés de cours selon leurs types et les universités 16

Tableau 5

Les opérations de gestion envers les chargés de cours selon leurs types et les universités 18

Tableau 6

Participation des chargés de cours à la gestion universitaire selon les tâches et les universités 22

Tableau 7

Relations entre les unités administratives d'après les conventions collectives des chargés de cours selon les tâches et les universités 26

INTRODUCTION

À l'origine, l'embauche de chargés de cours a été pour les administrations universitaires une solution alliant flexibilité et rapidité. En effet, ce personnel leur permettait de répondre à des demandes ponctuelles d'enseignement et était caractérisé par le fait que sa gestion se réalisait en l'absence de contraintes statutaires. Cependant, au cours des dix dernières années, avec la syndicalisation des chargés de cours dans huit établissements québécois, le mode d'opération des administrations a été modifié, car les conventions collectives signées entre les parties établissent maintenant des procédures formelles régissant, entre autres, l'engagement, le traitement, les conditions de travail et les avantages sociaux de ce personnel.

Afin de mieux cerner le phénomène, une étude a été entreprise, visant :

- *à décrire les principales incidences de la syndicalisation des chargés de cours sur la gestion universitaire;*
- *à dégager les grandes tendances découlant de l'évolution des ententes convenues entre les parties.*

Cette étude a été réalisée à partir d'une analyse comparée des conventions collectives des chargés de cours. L'examen de ces ententes a permis de dégager trois grands ordres d'impacts administratifs sur les établissements universitaires :

- *des obligations supplémentaires en matière d'allocation des ressources matérielles, financières et humaines;*
- *une restructuration des opérations de gestion;*
- *une révision des modes de participation et de représentation de ce nouveau type de personnel à la vie universitaire.*

Pour chacune de ces catégories, l'étude dresse un tableau comparatif entre les universités, permettant ainsi de voir les similitudes et les différences entre les établissements.

Les incidences de la syndicalisation se reflètent administrativement à deux niveaux. Selon les ententes, les administrations ont à entretenir des relations, d'une part, avec l'organisme syndical et, d'autre part, avec les chargés de cours en tant qu'employés. Par exemple, le local fourni au syndicat n'est pas l'endroit où les chargés de cours préparent leurs enseignements. De même, la constitution de certains comités exige la présence d'un salarié et non d'un représentant syndical. Pour ces raisons, l'analyse a tenu compte de ces deux dimensions et a répertorié les ressources, les opérations et les formes de participation et de représentation correspondant respectivement aux deux entités.

La première partie de l'étude porte sur les impacts administratifs relatifs à l'existence d'un syndicat, tandis que la seconde décrit celles se rapportant aux chargés de cours. En troisième lieu, toujours à partir des conventions collectives, un inventaire des unités administratives intervenant dans les diverses opérations de gestion est dressé. Ce bilan procure un aperçu général de la répercussion de la syndicalisation des chargés de cours au sein de l'appareil administratif universitaire sur le niveau et les modalités de la prise de décision, sans toutefois se permettre une évaluation des processus.

Associée aux autres approches méthodologiques utilisées dans ce dossier, l'analyse comparée des conventions collectives des chargés de cours procure donc un éclairage complémentaire à la compréhension de la gestion des chargés de cours dans le milieu universitaire québécois.

1. Les impacts de l'existence des syndicats de chargés de cours sur les administrations universitaires

La syndicalisation des chargés de cours a engendré de nouvelles relations du travail entre les individus et l'administration et a conduit les universités à fonctionner avec un nouveau partenaire : le syndicat. Pour permettre tant la présence physique que la participation de cet organisme, les parties ont conclu des clauses dans les ententes portant sur la reconnaissance, le régime et la liberté d'action du syndicat. Sur le plan administratif, cela se traduit par une allocation de ressources matérielles et financières, par des mécanismes de gestion davantage structurés et par des formes de représentation particulières au sein de l'organisation.

1.1 L'allocation des ressources au syndicat prévues dans les conventions collectives

Pour assurer la présence physique du syndicat et le déroulement des activités, des aménagements matériels et financiers ont été convenus entre les parties. Ainsi, toutes les conventions collectives stipulent que les universités mettent à la disposition des syndicats un local équipé d'un ameublement adéquat pour exercer leurs activités. De plus, l'accès à des services comme le courrier interne et la reprographie leur est accordé selon certaines modalités. Dans l'ensemble, les universités rendent disponibles les mêmes services et affichent une politique similaire sur ces points. Toutefois, dans le réseau de l'Université du Québec, les conventions sont davantage détaillées en ce qui regarde les ressources matérielles allouées aux syndicats.

Sur le plan financier, les universités accordent des montants d'argent équivalant à un certain nombre de charges de cours dans le but de faciliter l'application, de préparer et de permettre le renouvellement des conventions collectives. Selon les établissements et les situations, les sommes varient entre 4 et 22 charges de cours. Le nombre de salariés par établissement ou la taille des universités semblent peu influer sur le nombre de charges de cours accordé. Par exemple, l'UQTR consent le plus grand nombre de charges de cours pour les activités syndicales sans être l'établissement qui

engage le plus de chargés de cours et qui reçoit le plus grand nombre d'étudiants. Enfin, suite au mode négocié de règlement des griefs, les parties doivent maintenant prévoir dans leur budget un fonds pour couvrir d'éventuels honoraires occasionnés par l'arbitrage.

En somme, la présence et la participation des syndicats des chargés de cours nécessitent des aménagements physiques, un accès aux services de l'établissement et des ressources financières qui ne figuraient pas auparavant dans les plans d'aménagement et les prévisions budgétaires des universités. Cette allocation des ressources constitue, en outre, l'infrastructure qui favorise l'insertion du syndicat dans des processus administratifs.

1.2 Les opérations de gestion faisant intervenir le syndicat et découlant des conventions collectives

Avec la syndicalisation des chargés de cours, un ensemble de procédures a été élaboré en vue d'engager et d'encadrer ce personnel. Succinctement, les principales étapes à suivre sont les suivantes :

1 - *établir des exigences de qualification d'enseignement (EQE);*
2 - *dresser une liste de pointage pour les chargés de cours;*
3 - *répartir les charges de cours;*
4 - *engager le personnel;*
5 - *évaluer les employés.*

Selon les opérations et les établissements, le syndicat participe plus ou moins à l'exécution de ces tâches. Sur le plan administratif, la collaboration syndicale repose sur trois grands types d'intervention, soit la correspondance, soit l'accès à des données ou la comptabilité. En effet, selon les ententes, plusieurs informations doivent circuler entre les parties. Par conséquent, celles-ci ont à produire des documents et à veiller à leur destination. De plus, des aménagements doivent être prévus pour que certaines données soient accessibles au syndicat. Enfin, sur le plan de la gestion financière, les parties ont convenu que des traitements spécifiques, comme la perception des cotisations syndicales, soient intégrés dans le système comptable des établissements. Le tableau 1 dresse les principales tâches administratives

découlant des conventions collectives et identifie les points sur lesquels l'administration doit entretenir une correspondance avec le syndicat, aménager ses systèmes pour accommoder ce dernier ou encore comptabiliser certaines informations pour répondre aux exigences de la convention.

Tableau 1

Les tâches administratives envers le syndicat découlant des conventions collectives des chargés de cours selon leurs types et les universités

Gestion :	U.MTL	U.SH.	LAVAL	UQAM	UQTR	UQAC	UQAR	UQAT
A- correspondance sur :								
· informations institut.	•	•	•	•	•	•	•	•
· EQE	•		•	•	•	•	•	•
· liste de pointage	•		•	•	•	•	•	•
· «double emploi»				•		•		
· répartition des charges de cours	•	•	•	•	•	•	•	•
· engagement	•	•	•	•	•	•	•	•
· tâche du salarié				•	•	•	•	•
· évaluation				•	•	•	•	•
· mesures disciplinaires	•		•	•	•	•	•	•
· grief et arbitrage	•	•	•	•	•	•	•	•
· congés de maladie	•	•	•	•	•	•	•	•

Tableau 1 (suite)

Les tâches administratives envers le syndicat découlant des conventions collectives des chargés de cours selon leurs types et les universités

Gestion :	U.MTL	U.SH.	LAVAL	UQAM	UQTR	UQAC	UQAR	UQAT
· relations profes.	•		•	•				•
· représentation		•		•	•	•	•	•
B- aménagement de l'accès du syndicat à des banques de données :								
· contrats des chargés de cours	•		•					
· documents du Conseil		•						
· relevé des primes d'assurance		•						
· documents sous huis-clos				•				
C- comptabilisation des :								
· cotisations syndicales	•	•	•	•	•	•	•	•
· T4 et R1	•	•	•	•	•	•	•	•
· Relevés des primes d'assurance	•		•	•	•	•	•	•

De façon générale, la correspondance entre les parties est de deux ordres : 1- des renseignements à caractère statutaire ou officiel, comme des rapports soumis à des commissions, des copies d'ordre du jour et de procès-verbaux ou encore des listes administratives de salariés et de représentants; 2- des informations se rapportant plus spécifiquement au choix et à la tâche des chargés de cours. Cette dernière sous-catégorie comprend plusieurs points sur lesquels l'administration et le syndicat ont à échanger des informations et pour lesquels des différences entre les établissements sont perceptibles. Ainsi, à l'Université de Sherbrooke, le volume de correspondance entre les parties semble réduit, puisque la convention collective ne contient aucune clause relative à l'évaluation, aux mesures disciplinaires et aux exigences de qualification d'enseignement.

À l'exception du «double emploi», toutes les constituantes de l'UQ suivent, à quelques variantes près, les mêmes procédures en ce qui concerne la circulation des documents. De plus, leurs conventions collectives prévoient pour les syndicats l'obtention de certaines données qui ne sont accessibles dans les autres établissements que par la consultation sur place (ex. documents du Conseil à Sherbrooke). Parmi toutes les universités, seule l'UQAM envisage la possibilité de permettre au syndicat de consulter des documents devant faire ou ayant fait l'objet de discussions à huis-clos.

Par ailleurs, aux universités de Montréal, Laval, du Québec à Montréal et du Québec en Abitibi-Témiscamingue, les parties ont mis sur pied un comité conjoint traitant des conditions de travail autres que celles prévues à leur convention. Ce mécanisme donne lieu à des rapports et à des recommandations devant circuler dans leur milieu. Enfin, aux universités de Montréal et Laval, le syndicat et l'administration n'entretiennent aucune correspondance relative à la représentation, puisque la convention est muette sur ce sujet.

Au chapitre de la comptabilité, l'administration prélève sur le salaire de chaque chargé de cours un montant égal à la cotisation fixée par le syndicat. Par la suite, elle fait parvenir régulièrement au syndicat un chèque correspondant au total des cotisations perçues ainsi qu'un état de la perception des cotisations. Pour les fins d'impôt, l'administration inscrit sur

les formules T4 et Relevé 1 de chacun des salariés le montant qui a été retenu à titre de cotisation syndicale au cours de l'année concernée. Enfin, elle fournit au syndicat un relevé des primes versées à chaque trimestre selon les normes du régime d'assurance-salaire. Toutes ces technicalités viennent donc s'ajouter aux traitements comptables usuels et représentent des coûts supplémentaires pour les universités.

La correspondance, l'accès à des données et la comptabilité sont des moyens élémentaires pour assurer la collaboration du syndicat à la gestion des chargés de cours. Toutefois, les parties ont convenu d'une participation élargie, qui se traduit par la présence de délégués syndicaux à différents comités et instances institutionnelles. Ces formes de participation et de représentation nécessitent aussi des aménagements administratifs afin de répondre aux obligations syndicales avec le maximum d'efficacité.

1.3 Les formes de participation et de représentation syndicales selon les conventions collectives

Au point de départ, toutes les universités qui ont signé des ententes reconnaissent le syndicat comme l'agent négociateur et le représentant exclusif des chargés de cours. De cette reconnaissance, découlent la mise sur pied de comités spéciaux et la présence de représentants syndicaux aux instances universitaires.

Selon les établissements, il existe des comités conjoints qui peuvent intervenir dans des circonstances de divers ordres ou à une étape précise du déroulement d'une opération. Habituellement, le syndicat effectue une vérification indépendante du processus d'attribution des tâches. En d'autres occasions, il étudie des dossiers à la suite d'une plainte, comme c'est le cas pour les comités de grief ou des relations professionnelles. Toutefois, en ce qui concerne le perfectionnement, dans tous les établissements, sauf à l'UQAC et à l'UQAR, les parties élaborent conjointement une politique, étudient les demandes et font des recommandations d'attribution. De plus, dans certains établissements, l'attribution des montants consacrés à la mise à jour des connaissances est réalisée par des comités paritaires. Enfin, des points particuliers comme l'allocation des locaux aux chargés de cours, la

santé et la sécurité du travail, l'accès à l'égalité ou encore le choix des paramètres pour déterminer les salaires des chargés de cours donnent lieu à la formation de comités conjoints.

En ce qui a trait à la représentation, le réseau de l'UQ accueille des délégués syndicaux en tant qu'observateurs sans droit de vote aux principales instances institutionnelles. Par ailleurs, à l'Université de Sherbrooke, la représentation des chargés de cours ne se situe qu'au niveau départemental. À cet endroit, suite à un accord prochain, le syndicat pourra éventuellement déléguer un représentant avec droit de vote au collège électoral départemental. Aux universités de Montréal et Laval, la représentation syndicale ne figure pas dans les articles des conventions collectives des chargés de cours.

Tableau 2

Participation syndicale selon les opérations de gestion, les instances universitaires et les universités

Participation :	U.MTL	U.SH.	LAVAL	UQAM	UQTR	UQAC	UQAR	UQAT
Comités :								
· EQE					•		•	
· attribution des tâches		•		•		•		
· évaluation					•	•		
· traitement				•				
· perfection.	•	•	•	•	•	•		•
· grief	•		•	•	•	•	•	•
· relations profes.	•		•	•				•
· divers	•		•	•				

Tableau 3

Représentation syndicale selon les opérations de gestion, les instances universitaires et les universités

Représentation :	U.MTL	U.SH.	LAVAL	UQAM	UQTR	UQAC	UQAR	UQAT
Instances								
· conseil d'administration				•	•	•	•	•
· commission des études				•	•	•	•	•
· assemblée départementale		•		•	•	•	•	•
· conseil de module				•	•	•	•	•
· comité de programme				•	•	•	•	•
· collège élect. départemental		•						

Les tableaux 2 et 3 comparent les universités au chapitre de la participation et de la représentation syndicales. Ainsi, le tableau 2 permet de remarquer que les exigences de qualification d'enseignement (EQE), l'attribution des tâches, l'évaluation et le traitement constituent des zones où l'intervention du syndicat n'est pas effective partout. D'une part, dans certains établissements, des représentants syndicaux oeuvrent déjà sur ces sujets (UQAM, UQTR, UQAC, UQAR et Sherbrooke) et représentent un modèle de référence pour les autres syndicats qui seraient intéressés à s'engager dans cette voie. D'autre part, ces quatre éléments constituent des points d'ancrage importants pour une définition professionnelle d'un chargé de cours. En effet, en établissant des barèmes d'engagement (EQE), en définissant la tâche d'enseignement et en établissant des paramètres d'évaluation, les parties risquent d'en arriver à structurer davantage les chargés de cours en corps d'emploi spécifique.

Avec la syndicalisation des chargés de cours, les instances universitaires sont appelées à accueillir des délégués syndicaux. Déjà, le réseau de l'UQ a adopté une procédure dans ce sens (tableau 3). Toutefois, le droit de vote aux délibérations de ces instances n'est pas encore acquis. L'évolution dans le domaine de la participation peut aller de pair avec le développement d'un corps d'emploi de chargés de cours. En effet, ceux-ci, en se structurant comme un corps d'emploi, peuvent être amenés à concevoir leur participation à la vie universitaire comme devant être équivalente à celle des autres groupes présents aux instances et ayant droit de vote.

En somme, la reconnaissance des syndicats des chargés de cours dans les universités fait en sorte que l'engagement du personnel, la répartition des tâches et la composition de la communauté universitaire pourraient être graduellement modifiés afin de refléter la présence des chargés de cours qui acquièrent de plus en plus les caractéristiques d'un corps d'emploi spécifique.

2. Les impacts de l'existence des chargés de cours syndiqués sur les administrations universitaires

Les relations du travail entre les chargés de cours et les administrations universitaires ont bien entendu été formalisées avec la signature des conventions collectives. Bien qu'auparavant les administrateurs allouaient des ressources et négociaient des conditions de travail avec ce personnel, les ententes ont contribué à identifier et normaliser les ressources matérielles, financières et humaines allouées aux chargés de cours. Elles ont aussi engendré de nouvelles obligations statutaires, principalement par le biais des avantages sociaux et des procédures d'engagement, qui conduisent les gestionnaires à considérer davantage les chargés de cours comme des salariés occasionnels ou à temps partiel. L'analyse qui suit démontre comment, par l'entremise des conventions collectives, cette mutation est en cours.

2.1 L'allocation des ressources aux chargés de cours prévues dans les conventions collectives

Du point de vue administratif, l'infrastructure des conditions de travail des salariés est concrétisée dans le quotidien par l'allocation de ressources matérielles, financières et humaines. Les conventions collectives des chargés de cours contiennent plusieurs articles traitant de l'allocation des ressources et le tableau 4 répertorie les éléments mentionnés dans les ententes. Cette représentation graphique permet ainsi de visualiser la portée tant financière qu'administrative des points convenus entre les parties.

Tableau 4

Allocation des ressources aux chargés de cours selon leurs types et les universités

Ressources :	U.MTL	U.SH.	LAVAL	UQAM	UQTR	UQAC	UQAR	UQAT
A- matérielles								
· local		•		•	•	•	•	•
· téléphone		•				•	•	
· casier				•		•		•
· casier postal		•			•	•	•	
· secrétariat		•				•		
· fournitures de bureau		•			•	•	•	
· carte d'identité	•	•	•	•		•		•
· accès à des services	•	•	•	•	•	•	•	•
· documentation	•		•	•	•	•	•	•
B- financières								
· perfectionnement	•	•	•	•	•	•	•	•
· assurance-salaire	•	•	•	•	•	•	•	•
· maternité	•	•	•	•	•	•	•	•
· paternité	•		•	•	•	•	•	•
· adoption	•		•	•	•	•	•	•
· vacances	•	•	•	•	•	•	•	•
· compensation	•	•	•	•	•	•	•	•
· frais de déplacement	•	•	•	•	•	•	•	•
C- humaines								
· auxiliaires				•	•	•	•	•
· tuteur					•	•	•	

Les ressources matérielles mentionnées dans les conventions collectives permettent principalement aux chargés de cours de préparer leurs enseignements et de rencontrer les étudiants en vue de leur fournir un encadrement pédagogique adéquat. Toutefois, le tableau 4 se prête mal à une comparaison entre les universités, parce qu'à l'intérieur de chaque établissement, les unités ont développé leurs propres règles relativement à l'allocation des fournitures de bureau ou encore à l'accès aux services de secrétariat. Cependant, compte tenu des situations hétérogènes, une normalisation des ressources matérielles à accorder aux chargés de cours semble s'amorcer à travers les ententes afin d'éliminer des disparités intra - et extra - institutionnelles.

Sur le plan des ressources financières, à l'exception peut-être des vacances et des frais de déplacement, tous les éléments répertoriés au tableau 4 représentent de nouvelles sommes d'argent à prévoir au budget des universités. Les avantages sociaux des chargés de cours sont identiques dans tous les établissements, à l'exception de l'Université de Sherbrooke où les congés de paternité et d'adoption ne font pas l'objet de clauses spécifiques. Les prochaines négociations pourraient aborder le thème des avantages sociaux, soit pour améliorer certaines clauses, soit pour acquérir de nouveaux bénéfices.

Quant aux ressources humaines, seules les conventions du réseau de l'UQ stipulent que les chargés de cours ont droit à des auxiliaires d'enseignement selon les normes départementales et la politique générale des constituantes. À l'UQTR, à l'UQAC et à l'UQAR, les ententes prévoient la désignation d'un tuteur pour encadrer les étudiants diplômés qui donnent un cours sans satisfaire aux exigences de qualification d'enseignement (EQE). Enfin, à l'UQAC, dans le cadre d'une demande de subvention, un chargé de cours peut se voir assigner un professeur tuteur.

De façon globale, les actuelles conventions collectives des chargés de cours incarnent l'amorce d'un processus de normalisation des conditions de travail. D'un côté, les chargés de cours pourraient viser des standards correspondant à ceux du corps professoral régulier; de l'autre, les administrations pourraient développer des normes particulières compte tenu du lien d'emploi des

chargés de cours qui est différent de celui des professeurs réguliers. Ces positions sont aussi perceptibles dans la façon d'embaucher et d'encadrer les chargés de cours. La section suivante étudie ces aspects.

2.2 Les opérations de gestion des chargés de cours découlant des conventions collectives

La syndicalisation des chargés de cours a entraîné la mise en vigueur de règles et normes qui régissent de plus en plus formellement les rapports de cette main-d'oeuvre avec l'administration universitaire. Cette bureaucratisation repose essentiellement sur quatre opérations : la correspondance, la comptabilité, la constitution de listes et l'affichage. De façon générale, ces moyens visent à réduire l'ambiguïté et l'arbitraire, et à dépersonnaliser les relations. Le tableau 5 donne un aperçu général des points sur lesquels les salariés et l'administration doivent échanger afin que les charges de cours soient dispensées.

Tableau 5

Les opérations de gestion envers les chargés de cours selon leurs types et les universités

Gestion :	U.MTL	U.SH.	LAVAL	UQAM	UQTR	UQAC	UQAR	UQAT
A- correspondance sur :								
· EQE	•		•	•	•	•	•	•
· liste de pointage	•		•	•	•	•	•	•
· «double emploi»				•		•	•	
· répartition des cours	•	•	•	•	•	•	•	•
· engagement	•	•	•	•	•	•	•	•
· évaluation	•		•	•	•	•	•	•
· perfectionnement	•	•	•			•	•	•
· mesures disciplinaires	•		•	•	•	•	•	•
· grief et arbitrage	•	•	•	•	•	•	•	•
· congés parentaux, maladie	•	•	•	•	•	•	•	•
· divers	•		•	•	•	•	•	•

Tableau 5 (suite)

Les opérations de gestion envers les chargés de cours selon leurs types et les universités

Gestion :	U.MTL	U.SH.	LAVAL	UQAM	UQTR	UQAC	UQAR	UQAT
B- comptabilisation des :								
· salaires et traitements	•	•	•	•	•	•	•	•
· vacances	•	•	•	•	•	•	•	•
· congés de maladie	•	•	•	•	•	•	•	•
· congés parentaux	•	•	•	•	•	•	•	•
C- constitution de listes, de répertoires, de registres...								
· EQE	•		•	•	•	•	•	•
· liste de pointage	•		•	•	•	•	•	•
· liste d'ancienneté		•						
· liste des charges de cours	•	•	•	•	•	•	•	•
· liste d'éligibilité pour cours affichés	•		•	•	•	•	•	•
· liste d'éligibilité pour cours non-affichés						•		
· liste d'attribution		•		•	•	•	•	•
· registre des plaintes concernant l'évaluation								•
D- affichage								
· liste des EQE	•		•	•	•	•	•	•
· liste des modific. des EQE				•	•	•	•	•
· liste de pointage	•		•	•	•	•	•	•
· liste des cours disp.	•	•	•	•	•	•	•	•
· liste d'attribution				•		•	•	•
· affichage de 2 jours	•		•	•		•	•	
· postes disponibles		•		•		•	•	•
E- clauses particulières	•	•		•	•	•	•	•

Le système d'embauche et de répartition des charges de cours repose maintenant sur les principes de qualification (EQE) et d'ancienneté (liste de pointage). Pour faire fonctionner un tel système, les universités ont mis sur pied des supports logistiques comme des listes de toutes sortes faisant appel à plus d'une unité administrative. Par conséquent, elles ont davantage développé leur planification, établi des mécanismes de liaison plus formels et appliqué une division du travail plus structurée. À cause de ces modifications, la correspondance entre les salariés et l'administration a pris une plus grande importance. En effet, la circulation des documents entre les différentes personnes concernées par l'embauche et l'encadrement des chargés de cours demeure une des seules façons de connaître l'état des situations tout en dissipant les risques de malentendus. Cependant, les délais d'exécution sont allongés et de nouvelles variables comme l'ancienneté et le «double emploi» contraignent les gestionnaires dans la façon de choisir les candidats.

Sur le plan financier, les chargés de cours ont maintenant des avantages sociaux et contribuent avec leur employeur à un régime d'assurance-salaire. De plus, les universités versent, selon le cas, des indemnités lors de congés parentaux, de maladie ou d'accident. Ces nouveaux éléments nécessitent des ajustements comptables dans le traitement des salariés et figurent maintenant dans les projections budgétaires reliées à l'engagement des chargés de cours.

Avec la reconnaissance des principes régissant maintenant l'attribution des cours et la complexité des variables en présence, la constitution de diverses listes apparaît nécessaire pour gérer la distribution des charges de cours. L'affichage de ces listes doit avoir lieu régulièrement et selon les modèles décrits dans les ententes. Par ailleurs, certains articles des conventions établissent des catégories à l'intérieur du corps d'emploi des chargés de cours. Par exemple, certaines clauses font en sorte que les personnes en situation de «double emploi» n'ont pas accès au perfectionnement ou encore ont un nombre limite de charges de cours différent de celui des autres chargés de cours. Enfin, d'autres articles traitent de l'application de mesures de discrimination positive. Toutes ces particularités s'ajoutent donc à la gestion du personnel et nécessitent une attention et des procédures supplémentaires qui, en bout de ligne, peuvent être traduits en coûts par les universités.

Globalement, les universités de Montréal, Laval et du réseau de l'UQ utilisent le même système de pointage pour ordonner l'attribution des cours. Toutefois, les établissements de l'UQ effectuent plus de procédures pour accomplir leurs tâches administratives. De son côté, l'Université de Sherbrooke applique une autre formule pour engager ses chargés de cours. À cet endroit, l'ancienneté est établie selon les cours et l'embauche d'un chargé de cours à forfait est possible. Ces particularités expliquent partiellement les différences entre cet établissement et les autres apparaissant au tableau 5, sans toutefois le démarquer de la tendance générale qui en est une de bureaucratisation de l'administration des chargés de cours.

Ce rapide examen des opérations de gestion prévues dans les ententes démontre que les conventions collectives des chargés de cours répondent, sur le plan de l'embauche, à une bureaucratisation plutôt mécaniste, parce qu'elles servent à normaliser les tâches et préconisent l'ancienneté comme principe de base pour l'engagement des candidats. Toutefois, elles contiennent des articles convenant davantage à une bureaucratie professionnelle. Par exemple, le perfectionnement vise à mettre à jour des connaissances et à participer à des activités reliées principalement à la profession plutôt qu'à un type d'emploi. Cette adhésion à la vie professionnelle universitaire est manifeste aussi dans les formes de participation à la gestion universitaire prévues pour les chargés de cours.

2.3 Les formes de participation des chargés de cours selon les conventions collectives

Bien que leur collaboration passe souvent par la présence de leurs délégués syndicaux à divers comités et instances institutionnelles, les chargés de cours participent à la gestion universitaire en tant que professionnels, principalement pour définir les exigences de qualification d'enseignement (EQE) et participer aux procédures d'évaluation. En effet, ces points sont l'occasion de discussions portant, entre autres, sur la pédagogie, la qualité de l'enseignement, les objectifs et les modifications de programmes, le contenu des cours et les interrelations entre les cours. Ces possibilités d'échanges ne

sont toutefois pas uniformes dans les universités. Le tableau 6 donne un aperçu de cette participation dans les huit universités québécoises qui ont conclu des ententes avec leurs chargés de cours.

Tableau 6

Participation des chargés de cours à la gestion universitaire selon les tâches et les universités

Tâches :	U.MTL	U.SH.	LAVAL	UQAM	UQTR	UQAC	UQAR	UQAT
EQE								
· modifications				•	•	•	•	•
· comité de révision	•		•	•		•		
Évaluation								
· comité d'évaluation ou d'appel	•		•	•	•	•	•	•
· comité de révision				•		•	•	•

Les assemblées départementales fixent les exigences pour chaque cours susceptible d'être dispensé par un chargé de cours. Cette mesure vise à assurer un standard minimal dans la qualité de l'enseignement. De plus, elle est dynamique, puisqu'au fil des ans les programmes sont modifiés et les exigences révisées. Dans le réseau de l'UQ, lorsqu'une modification doit être apportée aux exigences de qualification d'enseignement (EQE) déjà établies, les chargés de cours ont la possibilité d'émettre un avis aux responsables concernés. Cependant, cette technicalité est inexistante dans les autres établissements.

Pour les chargés de cours, la contestation d'une décision relative à la reconnaissance des exigences de qualification d'enseignement (EQE) est prévue dans les conventions collectives, mais la procédure diffère selon les établissements. Aux universités de Montréal, Laval, du Québec à Montréal et du Québec à Chicoutimi, un comité de révision est formé et un

représentant des chargés de cours y siège. Par contre, à l'UQTR et à l'UQAR, les délégués syndicaux des salariés assument cette représentation. Enfin, à l'UQAT, la convention ne prévoit rien à ce sujet, tandis que, à l'Université de Sherbrooke, aucune procédure de ce genre n'est appliquée, car le système d'embauche et d'encadrement mis en place est différent.

Les exigences de qualification d'enseignement (EQE) représentent, d'une part, la voie d'accès au marché du travail pour les chargés de cours et, d'autre part, un moyen de contrôle pour les administrations en vue de sélectionner leur personnel. Pour ces raisons, les EQE pourraient constituer l'objet de diverses propositions de la part des parties lors des prochaines rencontres de négociations. Les chargés de cours pourraient demander de participer davantage à la définition des exigences de qualification d'enseignement tandis que les universités pourraient avoir tendance à étoffer les qualifications requises et à faire valoir leur droit d'administrer et de diriger leurs activités.

L'évaluation se rattache aussi à cette problématique, parce qu'elle renvoie à des critères davantage rattachés à la profession qu'à l'emploi. Actuellement, l'évaluation prévue dans les conventions collectives a lieu à la suite d'une plainte relative à la qualité de l'enseignement d'un chargé de cours. Dans ce cas, les autorités compétentes voient à la formation d'un comité d'évaluation ou d'appel où siège un représentant des chargés de cours. Toutefois, aux universités de Montréal, Laval et du Québec à Trois-Rivières, les salariés qui désirent recourir à ce comité doivent auparavant avoir satisfait à une période probatoire. Selon les recommandations du comité, un chargé de cours peut faire appel d'une décision qui ne le satisfait pas devant un comité de révision présent à l'UQAM, à l'UQAC et à l'UQAT, ou encore porter sa cause en arbitrage aux universités de Montréal, Laval et du Québec à Trois-Rivières. Enfin, à l'Université de Sherbrooke, l'évaluation ne fait l'objet d'aucun article de la convention collective.

Somme toute, les ententes conclues entre les parties encadrent les chargés de cours et les gestionnaires dans un système où les conditions de travail sont de plus en plus conditionnées par des normes formelles et [illegible] l'embauche, l'encadrement et les formes de participation présentent un caractère nettement structurant. Ce système modifie aussi les relations entre les unités

administratives universitaires parce que, pour appliquer les conventions collectives des chargés de cours, les universités ont avantage à concevoir ce personnel comme des salariés à temps partiel en relation avec les autres employés des établissements.

3. Les nouveaux modes relationnels introduits par la syndicalisation des chargés de cours

Auparavant, l'embauche, l'encadrement et l'évaluation d'un chargé de cours étaient des tâches accomplies surtout par les départements, le service du personnel et, dans une moindre mesure, les décanats. Avec la syndicalisation des chargés de cours, les départements, tout en demeurant maîtres d'oeuvre, ne peuvent plus réaliser toutes les opérations découlant des ententes conclues entre les parties. Ils ont maintenant besoin de la collaboration d'autres unités administratives. En effet, la normalisation des conditions de travail, la mise en place de soutien logistique et l'établissement de mécanismes de communication et de liaison entre les parties font en sorte que les administrations universitaires tendent à centraliser certaines de leurs opérations à des échelons supérieurs de leur hiérarchie. De cette façon, elles réalisent des économies d'échelle, augmentent leur capacité de traitement et évitent des répétitions, sans toutefois gagner en flexibilité et en rapidité.

La constitution de la liste de pointage et la vérification du «double emploi» représentent des exemples de cette centralisation. Le tableau 7 répertorie, à partir des ententes, les unités administratives impliquées dans les différentes tâches reliées à la gestion des chargés de cours. Sans pour autant pouvoir évaluer l'interaction entre les unités administratives, le tableau 7 permet de percevoir l'ampleur des relations entretenues entre elles.

Tableau 7

Relations entre les unités administratives d'après les conventions collectives des chargés de cours selon les tâches et les universités

Opérations :	U.MTL	U.SH.	LAVAL	UQAM	UQTR	UQAC	UQAR	UQAT
EQE	Dépt C.rév. C.grief S.p.e.		Dépt VRRH C.rév. C.grief	Dépt Décanat C.études C.admin. C.révis. Ch.cours	Dépt Décanat C.études C.d'adm. C.révis. Synd.	Dépt Décanat C.études C.d'adm. C.révis. Ch.cours	Dépt Décanat C.études C.d'adm. C.révis. Ch.cours	Dépt C.études C.d'adm VRER ch.cours
Liste de pointage ou d'ancienneté	Univ. S.p.e. C.grief	Univ. Synd.	Univ. VRRH C.grief	Univ. S.r.t. C.grief	Univ. Décanat VRER C.grief	Univ. S.r.t. C.grief	Univ. VRER C.grief	Univ. VRAF C.grief
«Double emploi»				Univ. Synd. Dépt Décanat		Univ. Synd. Décanat	Décanat	
Répartition des cours	Dépt	Dépt Décanat Univ.	Dépt VRRH	Dépt Univ. Décanat	Dépt Univ.	Dépt Univ.	Dépt Univ.	Dépt Univ.
Réception des candidatures	Dépt	Dépt	Dépt	Dépt	Décanat	Dépt	Dépt	Dépt
Liste d'éligibilité	Dépt	Dépt Décanat Synd.	Dépt VRRH	Dépt	Décanat	Dépt Décanat C.vérif.	Dépt	Dépt
Attribution des cours et embauche	Dépt	Dépt Décanat	Dépt	Dépt Décanat	Univ. Décanat	Dépt Décanat	Dépt Décanat	Dépt Décanat
Évaluation	Dépt S.p.e. C.appel C.grief		Dépt VRRH C.appel C.grief	Dépt Décanat C.éval. C.révis. VRER	Dépt C.éval. Arbitr.	Dépt C.parit. C.éval. C.révis. Décanat	Dépt C.éval. C.révis. Univ. Synd. Décanat	Dépt Décanat VRER C.éval. C.révis. Synd. Univ.

Tableau 7 (suite)

Relations entre les unités administratives d'après les conventions collectives des chargés de cours selon les tâches et les universités

Opérations :	U.MTL	U.SH.	LAVAL	UQAM	UQTR	UQAC	UQAR	UQAT
Mesures disciplinaires	Univ.		Univ.	Univ. Décanat	Univ.	Univ.	Univ. Décanat	Univ.
Perfectionnement	C.parit.	C.parit. VRRH S.p.	C.parit.	C.parit. C.d'adm.	C.parit. C.études C.d'adm.	C.parit. C.études C.d'adm. Décanat	Dépt C.études C.d'adm. C.exéc.	C.parit. C.études C.d'adm Décanat VRER

Dépt : Département
S.p.e. : Service du personnel enseignant
C. études : Commission des études
C.d'adm. : Conseil d'administration
Synd. : Syndicat
Univ. : Université
S.r.t. : Service des relations de travail
S.p. : Service des personnels

C. : Comité
VRRH : Vice-rectorat aux ressources humaines
Ch.cours : Chargé(e)s de cours
VRER : Vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche
VRAF : Vice-rectorat aux affaires administratives et financières

Avec la syndicalisation, la gestion des chargés de cours ne se fait plus à la pièce, mais relève plutôt d'un système qui demande à prendre en considération l'ensemble du personnel enseignant engagé dans une université. Par exemple, les conventions collectives des chargés de cours nécessitent la consultation d'autres ententes en application (ex.: conventions collectives des professeurs pour la répartition des tâches et des auxiliaires d'enseignement) et touchent des pratiques d'embauche d'autres catégories d'enseignants comme les étudiants diplômés et les professeurs invités ou à la retraite (ex.: les conventions collectives des chargés de cours prévoient une limite pour ce personnel exprimée en pourcentage sur le total de cours non attribués aux professeurs). Ce maillage entre les conditions de travail des chargés de cours

et celles des autres professionnels conduit les administrations universitaires à planifier davantage les cours offerts aux divers trimestres d'enseignement, à normaliser leurs tâches et leurs procédures, de telle sorte que les disparités de gestion entre les établissements s'estompent et permettent aux parties, d'une part, de développer des stratégies visant l'ensemble des établissements universitaires québécois et, d'autre part, de porter leurs revendications à un niveau supra-institutionnel.

CONCLUSION

L'analyse comparée des conventions collectives a permis de cerner les principales incidences de la syndicalisation des chargés de cours sur la gestion universitaire et de dégager les grandes tendances de l'évolution des procédures convenues entre les parties.

La première incidence majeure de la syndicalisation est la présence même du syndicat au sein de la communauté universitaire. Cet organisme utilise d'ores et déjà des ressources matérielles et financières des établissements et participe à des degrés divers à la gestion des chargés de cours. Par conséquent, les administrations ne peuvent plus gérer les chargés de cours de façon ad hoc et individuelle. Au contraire, elles sont de plus en plus portées à considérer les chargés de cours avec l'ensemble du personnel enseignant et à les traiter comme des salariés à temps partiel avec des droits limités mais statutaires.

La deuxième grande incidence se situe au niveau du système d'embauche et d'encadrement convenu entre les parties. Traditionnellement, les chargés de cours représentaient une solution rapide à l'accroissement d'une demande de cours, au remplacement temporaire d'un professeur ou encore au comblement d'une spécialité momentanément manquante au sein d'un département. Avec la syndicalisation, les gestionnaires ont maintenant à suivre des procédures bien établies qui demandent, entre autres, de prendre en considération, dans l'élaboration de leur choix, l'ancienneté des candidats et d'autres variables comme le «double emploi». Ces démarches imposent des contraintes temporelles, administratives et financières qui étaient auparavant inexistantes.

Sous un autre angle, le système découlant des conventions collectives introduit une approche bureaucratique et mécanique de la gestion d'une partie du corps enseignant (les professeurs à temps partiel) en réglementant le recrutement des chargés de cours sur la base de l'ancienneté.

La dernière incidence significative touche les relations entre les unités administratives universitaires. Maintenant, le département ne peut plus

réaliser toutes les opérations de gestion se rapportant aux chargés de cours. En effet, les administrations universitaires ont de plus en plus tendance à centraliser certaines tâches, car les conventions collectives nécessitent des moyens logistiques et des mécanismes de communication et de liaison qu'un département ne peut pas mettre en place. Enfin, cette centralisation et le système de gestion des chargés de cours adoptés par les universités font en sorte qu'une uniformité de plus en plus grande s'est installée dans les établissements universitaires québécois, donnant maintenant la possibilité d'aborder la thématique des chargés de cours à un niveau supra-institutionnel.

Professionnels de formation, mais encadrés de plus en plus comme un personnel de soutien spécialisé à temps partiel ou occasionnel, les chargés de cours se situent à la croisée de deux types de bureaucratie pour lesquels aucune formule de métissage n'est encore connue.

DOCUMENTS CONSULTÉS

Convention collective intervenue entre l'Université Laval et le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université Laval (SCCCUL-CSN) 1988-1990.

Convention collective intervenue entre l'Université de Montréal et le syndicat des chargés de cours de l'Université de Montréal (SCCUM-CSN) 1987-1989.

Convention collective entre l'Université de Sherbrooke et le Syndicat des chargés de cours de l'Université de Sherbrooke (SCCUS). 30 juin 1987-30 avril 1989.

Convention collective intervenue entre l'Université du Québec à Montréal et le syndicat des chargés de cours de l'Université du Québec à Montréal (SCCUQ-CSN).

Convention collective entre l'Université du Québec à Trois-Rivières et le Syndicat canadien de la Fonction publique section local 2661 - chargés de cours.

Convention collective entre l'Université du Québec à Chicoutimi et le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec à Chicoutimi.

Convention collective de travail entre l'Université du Québec à Rimouski et le Syndicat des professeur-e-s de l'Université du Québec à Rimouski (section des chargé-e-s de cours 1986-89).

Convention collective de travail entre l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue et le Syndicat des employées et employés de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue section des chargées et chargés de cours (S.E.U.Q.A.T.-S.C.C.) 1987-1990.

MINTZBERG, Henry. Structure et dynamique des organisations, Paris, Éditions de l'organisation, 1982.

Gouvernement du Québec
Conseil
des universités